Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ледович Татьяна Сергеевна
Должность: ректор
Дата подписания: 11.11.2026 15:46:07
Уникальный программный ключ:
5bc44[illegible]

ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КАВКАЗА
1996

ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КАВКАЗА
частное образовательное учреждение
высшего образования

355008 г. Ставрополь, пр-т. Карла Маркса, 7
+7 (8652) 28-25-00
+7 (8652) 28-03-46
idnk@mail.ru | www.idnk.ru

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.01.06 КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЭФФЕКТИВНОЕ КОММУНИКАЦИИ

Направление подготовки:37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ
Направленность (профиль) программы: Психологическое консультирование
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очно-заочная
Год начала подготовки – 2022

Ставрополь, 2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Командная работа и эффективные коммуникации» являются формирование у обучающихся:

-универсальных компетенций, выражающихся в способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК -3);

- универсальной компетенции, выражающейся в способности управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6);

-представления о взаимосвязи командной деятельности и эффективности деятельности организации; механизмах и технологиях управления групповыми процессами и работой команды;

- сформировать навыки эффективного взаимодействия исходя из персональных целей.

2.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Командная работа и эффективные коммуникации» относится к части Дисциплины (модули) Блок 1(Б1.О.01.06), формируемой участниками образовательных отношений и находится в логической и содержательно-методической связи с другими дисциплинами.

Предшествующие дисциплины (курсы, модули, практики)	Последующие дисциплины (курсы, модули, практики)
Б.1.О.01.03 Инклюзивная культура и коммуникация	Б.1.О.24 Организационная психология
Б.1.О.04.01 Практика профессиональной коммуникации на русском языке	Б.1.О.30 Психология управления

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции**	**Результаты обучения**
УК -3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	**Знает:** стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели; **Умеет:** определять свою роль в команде; **Владеет:** навыками эффективного использования стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде;
	УК-3.2. Генерирует идею, выбирает направление развития ее в проекте с учетом видовых характеристик и осуществляет социальное взаимодействие посредством распределения проектных ролей в команде	**Знает:** проектные роли в команде; **Умеет: г**енерировать идею, выбирать направление развития ее в проекте с учетом видовых характеристик; **Владеет:** навыками осуществления социального взаимодействия посредством распределения проектных ролей в команде;

УК -6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Понимает важность планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знает:** личностные возможности, этапы карьерного роста, временную перспективу развития деятельности и требования рынка труда; **Умеет:** определить важность планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; **Владеет:** навыками планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;
	УК-6.2. Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знает:** личностные возможности, этапы карьерного роста, временную перспективу развития деятельности и требования рынка труда; **Умеет:** реализовывать намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; **Владеет:** навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
	УК-6.3. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	**Знает:** основные направления развития психологической науки и перспективы собственного развития; **Умеет:** использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков; **Владеет:** навыками приобретения новых знаний и навыков командной работы.

4.ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общий объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Контактная работа (всего)	**36,2**	**36,2**
в том числе:		

1) занятия лекционного типа (ЛК)	12	12
из них		
– лекции	12	12
2) занятия семинарского типа (ПЗ)	24	24
из них		
– семинары (С)		
– практические занятия (ПР)	24	24
в том числе		
- практическая подготовка	3	3
3) групповые консультации	-	-
4) индивидуальная работа	-	-
5) промежуточная аттестация	0,2	0,2
Самостоятельная работа (всего) (СР)	**35,8**	**35,8**
в том числе:		
Расчетно-графические работы	-	-
Реферат	6	6
Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	29,8	29,8
Подготовка к аттестации (контроль)	-	-
Общий объем, час	**72**	**72**
Форма промежуточной аттестации	**Зачёт**	**Зачёт**

5.СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание дисциплины

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)
ОФО -3 семестр, ОЗФО – курс 2, семестр 3		
Тема 1.	Основы командообразования	Понятие предпринимательской команды. Эффективность команды. Командное лидерство. Мотивация команды
Тема 2.	Распределение ролей в команде	Распределение командных ролей и функций. Развитие команды. Поддержание командного духа. Учет психологических особенностей личности. Технологии командообразования.
Тема 3.	Групповая динамика и процессы	Понятие о групповой динамике. Психологическая совместимость членов группы. Принятие решений в группах.Плюсы и минусы группового принятия решений
Тема 4.	Организация работы команды	Причины создания команды. Принципы объединения ролей. Процесс управления рисками
Тема 5.	Технологии формирования команды	Виды команд в организации (управленческая, функциональная, проектная, метакоманда), их состав, цель деятельности, инструменты и методы развития; подходы формирования (целеполагающий, межличностный (интерперсональный), ролевой, проблемно-ориентированный).

Тема 6.	Оценка эффективности командной деятельности	Эффективность работы команды. Оценка эффективности командной работы Методы повышения повысить результативность команды и командной работы в целом.
Тема 7.	Управление коммуникацией в команде	Понятие коммуникации. Объективные и субъективные стороны коммуникации. Основные функции коммуникативного процесса.Типы коммуникаций. Виды коммуникаций как социальной (гуманитарной) технологии в управлении.Коммуникативные сети.
Тема 8.	Управление организационными и межличностными коммуникациями	Коммуникационный процесс как обмен информацией между двумя или более людьми. Осуществление изменений и их влияние на деятельность для процветания предприятия как ведущая цель коммуникаций на предприятии. Элементы и этапы процесса делового общения.

5.2. Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Количество часов			
		ЛК	ПР	ПП	СР
3 семестр					
Тема 1.	Основы командообразования	2	2	-	4
Тема 2.	Распределение ролей в команде	2	4	-	4
Тема 3.	Групповая динамика и процессы	4	2	-	4
Тема 4.	Организация работы команды	2	4	-	4
Тема 5.	Технологии формирования команды	2	2	*3*	7,8
Тема 6.	Оценка эффективности командной деятельности	2	4	-	4
Тема 7.	Управление коммуникацией в команде		2	-	4
Тема 8.	Управление организационными и межличностными коммуникациями		4	-	4
Промежуточная аттестация					
Групповая консультация					
Зачет					
Общий объем		**12**	**24**	***3***	**35,8**

5.3. Занятия семинарского типа

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	№ раздела (темы)	Вид занятия (Л, ПР, ПП, С, ЛР)	Наименование темы	Количество часов ОФО
1.	Тема 1.	ПР	Основы командообразования	2
2.	Тема 2.	ПР	Распределение ролей в команде	4
3.	Тема 3.	ПР	Групповая динамика и процессы	2
4.	Тема 4.	ПР	Организация работы команды	4
5.	Тема 5.	ПР	Технологии формирования команды	2
6.	Тема 6.	ПР	Оценка эффективности командной деятельности	4
7.	Тема 7.	ПР	Управление коммуникацией в команде	2

8.	Тема 8.	ПР	Управление организационными и межличностными коммуникациями	4
Итого				*24*

5.4. Примерная тематика <u>рефератов</u>,
курсовая работа - не предусмотрена учебным планом

5.4.1. Примерные темы рефератов

1. Командный менеджмент.
2. Команда, ее миссия и командные отношения.
3. Факторы влияющие на образование команды.
4. Формы субкультуры управленческих групп.
5. Управленческие команды лидеров.
6. Методы и этапы формирования команд.
7. Организация командной работы над проектом.
8. Основные модели управления командой проекта.
9. Лидерство в малых группах.
10. Технология создания команды.
11. Структура команды.
12. Особенности командообразования.
13. Команда как вид малой группы.
14. Делегирование полномочий в целях командообразования.
15. Профессиональный отбор и командообразование.
16. История формирования концепции тимбилдинга.
17. Тимбилдинг на западе.
18. Эволюция тимбилдинга в России.
19. Модель пяти сил конкуренции Майкла Портера.
20. Классификация тимбилдингов.
21. Способности и навыки идеального тимбилдера.
22. Креативность в бизнесе.
23. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
24. Руководитель как стратегический лидер команды.
25. Управленческая команда как психологическая общность.
26. Современные направления развития управления персоналом.
27. Современные методы планирования персонала.
28. Индивидуальное планирование карьеры менеджера.
29. Развитие персонала: система, задачи, методы.
30. Лидерство в управлении персоналом.
31. Стили лидерства.
32. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
33. Модель тимбилдинг-бизнес-процессов.
34. Сущность и особенности работы в команде
35. Характеристики эффективной рабочей команды
36. Роли внутри команды (различные теории социальных ролей).
37. Конкурирующее и взаимодействующее поведение в команде.
38. Способы повышения эффективности своей работы.
39. Типы поведения, мешающие эффективной работе команды.
40. Типы поведения, помогающие эффективной работе команды.
41. Факторы, определяющие успешность команды.
42. Приемы формирования команды.
43. Выработка и анализ единых целей.

44. Развитие навыков межличностных коммуникаций.
45. Освоение методик анализа командной деятельности.
46. Принцип обратной связи как фактор снижения конфликтности в команде.
47. Критерии эффективно работающей команды
48. Работа в команде: ключевые факторы успеха
49. Команда вашего успеха
50. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
51. Модель тимбилдинг-бизнес-процессов.

5.5. Самостоятельная работа

№ раздела (темы)	Виды самостоятельной работы	Количество часов
		ОФО
Тема 1.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите	2
Тема 2.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите,	2
Тема 3.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите,	2
Тема 4.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите,	2
Тема 5.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите	3,8
Тема 6.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите,	2
Тема 7.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите,	2
Тема 8.	изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы и первоисточников,подготовка к устному опросу,подготовка к выполнению практических заданий,написание реферата и подготовка к защите,	2
Тема 1 – 8	Подготовка к аттестации	17,8

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного

процесса по дисциплине

- сбор, хранение, систематизация и выдача учебной и научной информации;
- обработка текстовой, графической и эмпирической информации;
- подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем.

На практических занятиях обучающиеся представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения MicrosoftPowerPoint, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- Лекции (аудиторные, внеаудиторные),
- заслушивание докладов (рефератов), их обсуждение,
- практические занятия,
- разбор конкретных правовых коллизий,
- индивидуальные консультации, самостоятельная работа обучающегося.
- семинары, вебинары,
- круглые столы и и.п.;
- самостоятельная работа обучающихся, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

Практическая подготовка обучающихся

№ раздела (темы)	Вид занятия (ЛК, ПР, ЛР)	Виды работ	Количество часов
			ОФО
Тема 5	ПР	Подобрать упражнения для тренинга на сплочение коллектива, игр по командообразованию	3
		Итого	3

7.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине приводятся в приложении.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 144 с. — ISBN 978-5-4486-0472-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/79699.html
2. Звягинцева, О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие / О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 184 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109383.html

8.2.Дополнительная литература

1. Белая, Е. Н. Межкультурная коммуникация. Поиски эффективного пути : учебное пособие / Е. Н. Белая. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016. — 312 с. — ISBN 978-5-7779-1974-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/59614.html
2. Эффективная коммуникация : словарь-справочник для специалистов в области связей с общественностью / С. А Василенко, В. А. Исаков, Н. С. Кожеурова, О. С. Полунина ; под редакцией Н. С. Кожеурова. — Москва : Московский городской педагогический университет, 2013. — 88 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/26671.html
3. Эффективность массовых коммуникаций : сборник статей / В. А. Исаков, И. А. Васильев, Ю. В. Лунёва [и др.] ; составители Е. Г. Борисова. — Москва : Московский городской педагогический университет, 2011. — 236 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/26672.html

8.3.Программное обеспечение

1. MicrosoftServerOpenLicense (лицензия№ 43817628 от 18.04.2008 бессрочно)
2. Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)
3. ООО «КонсультантПлюс-СК» -договор № 67662 от 21.06.2021 г. (сроком на 1 год)
4. Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно)
5. Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно)
6. Платформа ВКР-ВУЗ – лицензионный договор № 7874/21 от 26.03.2021 г. (сроком на 1 год)
7. Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2020 от 13.11.2020г. (сроком на 1 год)
8. Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г

8.4.Профессиональные базы данных

- **www.psygrad.ru** Консультационный центр при Институте психотерапии и клинической психологии. Представлена информация о групповой психотерапии для детей и родителей, on-line консультации, on-line тестирование, статьи по психологии, информация о специалистах, работающих в центре
- **www.ivr.ru** Профессиональные базы данных.
- **www.psyinst.ru** Институт психотерапии и клинической психологии. На сайте представлена информация об образовательных программах и тренингах для психологов, педагогов и социальных работников. Есть рубрика: «в помощь специалисту». Представлена библиотека психологической литературы, on-line магазин психологической литературы издательства Института и аудио и видео материалы тренингов и семинаров.
- **http://psy.rin.ru/** Психология. Психологический портал информационной сети Rin.ru. На сайте публикуются новости психологии, материалы по основным отраслям психологии, словарь психолога, словарь персоналий, тесты, информация о психологическом образовании.

8.5. Информационные справочные системы

- Министерство науки и высшего образования Российской Федерации http://minobrnauki.gov.ru

- Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" http://window.edu.ru/

- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов http://schoolcollection.edu.ru/

- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов http://fcior.edu.ru/

- Наука и образование против террора http://scienceport.ru

- Национальный центр противодействия терроризму и экстремизму в образовательной среде и сети Интернет http://нцпти.рф

- Антитеррористическая комиссия Ставропольского края http://www.atk26.ru

- Электронная библиотека ИДНК https://idnk.ru/idnk-segodnya/biblioteka.html

- Электронно – библиотечная система «ЭБС IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru

- ГБУК «СКУНБ им. М.Ю.Лермонтова» http://www.skunb.ru

- Информационно-правовая система «Консультант +». лиц.дог. № 62794 от 18.06.2020 г. http://www.consultant.ru/

- Федеральный портал «Российское образование» www.elibrary.ru

- Научная электронная библиотека – полнотекстовые журналы на русском и иностранных языках http://www.edu.ru/

8.6. Интернет-ресурсы

- Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;
- Федеральный портал "Российское образование"
- Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
- Электронно-библиотечная система IPRbooks
- Ставропольская краевая универсальная научная библиотека ГБУК «СКУНБ им. М.Ю.Лермонтова»
- Электронная библиотека ИДНК

8.7. Методические указания по освоению дисциплины

Методические указания для подготовки к лекции

Аудиторные занятия планируются в рамках такой образовательной технологии, как проблемно-ориентированный подход с учетом профессиональных и личностных особен-

ностей обучающихся. Это позволяет учитывать исходный уровень знаний обучающихся, а также существующие технические возможности обучения.

Методологической основой преподавания дисциплины являются научность и объективность.

Лекция является первым шагом подготовки студентов к занятиям семинарского типа/практическим занятиям. Проблемы, поставленные в ней, на практическом занятии приобретают конкретное выражение и решение.

Преподаватель на вводной лекции определяет структуру дисциплины, поясняет цели и задачи изучения дисциплины, формулирует основные вопросы и требования к результатам освоения. При проведении лекций, как правило, выделяются основные понятия и определения. При описании закономерностей обращается особое внимание на сравнительный анализ конкретных примеров.

На первом занятии преподаватель доводит до обучающихся требования к текущей и промежуточной аттестации, порядок работы в аудитории и нацеливает их на проведение самостоятельной работы с учетом количества часов, отведенных на нее учебным планом по направлению подготовки 37.03.01 Психология рабочей программой по дисциплине.

Рекомендуя литературу для самостоятельного изучения, преподаватель поясняет, каким образом максимально использовать возможности, предлагаемые библиотекой ЧОУ ВО ИДНК, в том числе ее электронными ресурсами, а также сделает акцент на привлечение ресурсов сети Интернет и профессиональных баз данных для изучения практики.

Выбор методов и форм обучения по дисциплине определяется:

- общими целями образования, воспитания, развития и психологической подготовки обучающихся;
- особенностями учебной дисциплины и спецификой ее требований к отбору дидактических методов;
- целями, задачами и содержанием материала конкретного занятия;
- временем, отведенным на изучение того или иного материала;
- уровнем подготовленности обучающихся;
- уровнем материальной оснащенности, наличием оборудования, технических средств.

Лекции дают обучающимся систематизированные знания по дисциплине, концентрируют их внимание на наиболее сложных и важных вопросах.

Лекции обычно излагаются в традиционном или в проблемном стиле. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть того или иного явления или процессов, выводы и практические рекомендации.

В конце лекции делаются выводы и определяются задачи на самостоятельную работу. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть того или иного явления или процессов, научные выводы и практические рекомендации. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов:

План-конспект- это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект- это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект- это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект- составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используются при подготовке к и практическим занятиям. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

Работа над литературой, состоит из трёх этапов - чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы. Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкупе с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование - один из эффективных способов усвоения письменного текста. Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста.

Практическое задание– самостоятельная письменная работа, содержащая решение какой-либо проблемы по образцу, типовой формуле, заданному алгоритму.

Результатом заданий является овладение обучающимися определенным набором способов деятельности, универсальным по отношению к предмету воздействия.

Для выполнения задания необходимо внимательно прочитать задание, повторить лекционный материал по соответствующей теме, изучить рекомендуемую литературу, в т.ч. дополнительную; подобрать исходные данные самостоятельно, используя различные источники информации. Для выполнения заданий обучающемуся необходимо:

− составить алгоритм решения, при выполнении обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса;

− решение записывать подробно, располагать ответы в строгом порядке;

− довести решение до окончательного ответа, которого требует условие задания.

Если задание представлено в виде *таблиц и схем*, то следует руководствоваться следующим алгоритмом их заполнения:

Если задание представлено в виде *ситуационной задачи*, то приступая к их решению необходимо помимо изучения теоретического материала ознакомиться с соответствующей профессиональной базой данных по направлению Теология, посмотреть опубликованную практику.

Решение ситуационных задач преследует цель - закрепить теоретические знания и выработать навыки практического применения полученных знаний.

Следует внимательно прочитать условие задачи, обращая внимание на все детали с тем, чтобы четко определиться в существе проблемы.

При решении ситуационных задач обязательным является ссылка на соответствующею тему дисциплины.

Решение должно быть четким, однозначным, по возможности развернутым с подробной оценкой доказательств, аргументацией предпочтения тех, на базе которых делается окончательный вывод.

Доказательства, которые не приняты, должны получить свою оценку. Помимо ссылки на конкретную информационную базу, следует дать ее толкование и обоснование необходимости руководствоваться при решении казуса именно ею.

При решении ситуационных задач необходимо обращать внимание на вопросы, связанные с базовыми знаниями священных текстов религиозной традиции при решении теологических задач. При решении ситуационной задачи необходимо ответить на все постановленные в ней вопросы со ссылкой на информационно – справочные системы.

По время разбора ситуаций на занятии преподаватель может поставить дополнительные вопросы. Поэтому при решении ситуационной задачи обучающийся должен проявить элемент творчества.

Это возможно при изучении соответствующей профессиональной базы по направлению теология, что позволит быть готовым ответить на дополнительные вопросы преподавателя по задаче.

Методические указания по выполнению практических заданий

Ответы на вопросы проблемного характера

В процессе выполнения практических заданий, которые предполагают подготовку ответа на вопрос проблемного характера, мотивирующего студента к размышлению по поводу определенной проблемы или содержат требование прокомментировать высказывание того или иного мыслителя, следует придерживаться следующего алгоритма работы:

1)необходимо определить ключевую проблему, содержащуюся в вопросе, и сформулировать ее суть;

2)раскрыть свое понимание (интерпретацию высказанной идеи);

3)обосновать и аргументировать собственную точку зрения по данному вопросу.

Выполнение подобных дидактических задач, содержащих определенную проблемную ситуацию, требующую непосредственного разрешения, активизирует процесс мышления, побуждая к аналитической деятельности, к мобилизации знаний, умения размышлять. Вхождение в процесс поиска решения придает вновь приобретаемому знанию личностный смысл и значение, способствует переводу из мировоззренческого плана восприятия в сферу формирования внутренних убеждений и активизации принципа деятельностного отношения к действительности.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающегося

Для индивидуализации образовательного процесса самостоятельную работу (СР) можно разделить на базовую и дополнительную.

Базовая СР обеспечивает подготовку обучающегося к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. Базовая СР может включать следующие формы работ: изучение лекционного материала, предусматривающие проработку конспекта лекций и учебной литературы; поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса; выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях; изучение материала, вынесенного на

самостоятельное изучение; подготовка к практическим занятиям; подготовка к контрольной работе или коллоквиуму; подготовка к зачету, аттестациям; написание реферата по заданной проблеме.

Дополнительная СР направлена на углубление и закрепление знаний обучающегося, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины. К ней относятся: подготовка к экзамену; исследовательская работа и участие в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная. Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям. Основными формами самостоятельной работы обучающегося с участием преподавателей являются: текущие консультации; коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин; прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий) и др.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными формами самостоятельной работы обучающихся без участия преподавателей являются: формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.); написание рефератов; подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, заданий); составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний;углубленный анализ научно-методической литературы (подготовка рецензий, аннотаций на статью, пособие и др.); выполнение заданий по сбору материала во время практики; овладение студентами конкретных учебных модулей, вынесенных на самостоятельное изучение; подбор материала, который может быть использован для написания рефератов, подготовка презентаций; составление глоссария; подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения (деловые игры). Границы между этими видами работ относительны, а сами виды самостоятельной работы пересекаются.

Самостоятельное теоретическое обучение предполагает освоение студентом во внеаудиторное время рекомендуемой преподавателем основной и дополнительной литературы. С этой целью студентам рекомендуется постоянно знакомиться с классическими теоретическими источниками по темам дисциплины, а также с новинками литературы, статьями в периодических изданиях, справочных системах по направлению теология.

Методические указания по изучению специальной методической литературы и анализа научных источников

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность обучающемуся сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение - это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов обучающийся будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в приведенном в ФОС перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации.

Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм: медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного; выделить ключевые слова в тексте; постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Методические указания по подготовке к тестированию

Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

Если вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

Лучше думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Кроме того, выполнение этой рекомендации даст еще один психологический эффект – позволит забыть о неудаче в ответе на предыдущий вопрос, если таковая имела место.

Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность опи-

сок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

При подготовке к тесту не следует просто заучивать раздел учебника, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем, внимательное изучение исторических карт. Большую помощь оказывают разнообразные опубликованные сборники тестов, Интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля. Именно такие навыки не только повышают эффективность подготовки, позволяют более успешно вести себя во время экзамена, но и вообще способствуют развитию навыков мыслительной работы.

Методические указания по подготовке рефератов

Реферат представляет собой краткое изложение содержания монографии (одной или нескольких книг), тематической группы научных статей, материалов научных публикаций по определенной проблеме, вопросу, дискуссии или концепции. Реферат не предполагает самостоятельного научного исследования и не требует определения позиции автора.

Главная задача, стоящая перед студентами при его написании, - научиться осуществлять подбор источников по теме, кратко излагать имеющиеся в литературе суждения по определенной проблеме, сравнивать различные точки зрения. Рефераты являются одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля за усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемым программой. Для большинства студентов реферат носит учебный характер, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания выпускной квалификационной работы.

Порядок подготовки к написанию реферата включает следующие этапы:

1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования.

1) Выбор и формулировка темы.

Тема в концентрированном виде должна выражать содержание будущего текста, заключать проблему, скрытый вопрос.

2) Поиск источников.

Составить библиографию, используя систематический и электронный каталоги библиотеки филиала, а также электронно-библиотечных систем; изучить относящиеся к данной теме источники и литературу.

3) Работа с несколькими источниками. Выделить главное в тексте источника, определить их проблематику, выявить авторскую позицию, основные аргументы и доказательства в защиту авторской позиции, аргументировать собственные выводы по данной проблематике.

4) Систематизация материалов для написания текста реферата.

2. Написание текста реферата.

1) Составление подробного плана реферата.

План реферата - это основа работы. Вопросы плана должны быть краткими, отражающими сущность того, что излагается в содержании. Рекомендуется брать не более двух или трех основных вопросов. Не следует перегружать план второстепенными вопросами.

2) Создание текста реферата.

Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью. Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы. Связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов. Цельность – смысловая законченность текста. При написании реферата не следует допускать:

- дословное переписывание текстов из книг и Интернет;
- использование устаревшей литературы;

- подмену научно-аналитического стиля художественным;

- подмену изложения теоретических вопросов длинными библиографическими справками;

- небрежного оформления работы.

Структура реферата.

Объем реферата должен составлять 15-20 страниц компьютерного текста, не считая приложений.

Структура реферата:

1) Титульный лист. Титульный лист является первой страницей реферата.

2) Содержание.

После титульного листа на отдельной странице следует содержание: порядок расположения отдельных частей – подпункты должны имеет названия; номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

3) Введение.

Автор обосновывает научную актуальность, практическую значимость, новизну темы, а также указывает цели и задачи, предмет объект и методы исследования. Введение обычно состоит из 2-3 страниц.

4) Основная часть.

Может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов). Предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники.

5) Заключение.

Подводится итог проведенному исследованию, формулируются предложения и выводы автора, вытекающие из всей работы. Заключение обычно состоит из 2-3 страниц.

6) Библиографический список.

Включаются только те работы, на которые сделаны ссылки в тексте.

7) Приложения. Включаются используемые в работе документы, таблицы, графики, схемы и др.

Требования к оформлению реферата

Реферат оформляются на русском языке в виде текста, подготовленного на персональном компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на принтере на листах формата А4 с одной стороны. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Шрифт текста – TheTimesNewRoman, размер – 14, цвет – черный. Поля: левое – 3 см., правое – 1,5 см., верхнее и нижнее – 2 см. Межстрочный интервал – 1,5 пт. Абзац – 1,25 см.

Допускается использование визуальных возможностей акцентирования внимания на определенных терминах, определениях, применяя инструменты выделения и шрифты различных стилей.

Наименования всех структурных элементов реферата (за исключением приложений) записываются в виде заголовков строчными буквами по центру страницы без подчеркивания (шрифт 14 полужирный).

Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту.

Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки.

Титульный лист включается в общую нумерацию страниц. Номер страницы на титульном листе не проставляется (нумерация страниц – автоматическая).

Приложения включаются в общую нумерацию страниц.

Главы имеют порядковые номера и обозначаются арабскими цифрами. Номер раздела главы состоит из номеров главы и ее раздела, разделенных точкой.

Цитаты воспроизводятся с соблюдением всех правил цитирования (соразмерная кратность цитаты, точность цитирования). Цитированная информация заключаются в ка-

вычки, указывается источник цитирования, а также номер страницы источника, из которого приводится цитата (при наличии).

Цифровой (графический) материал (далее - материалы), как правило, оформляется в виде таблиц, графиков, диаграмм, иллюстраций и имеет по тексту отдельную сквозную нумерацию для каждого вида материала, выполненную арабскими цифрами. В библиографическом списке указывается перечень изученных и использованных при подготовке реферата источников.

Библиографический список является составной частью работы. Количество и характер источников в списке дают представление о степени изученности конкретной проблемы автором, документально подтверждают точность и достоверность приведенных в тексте заимствований: ссылок, цитат, информационных и статистических данных. Список помещается в конце работы, после Заключения.

Библиографический список содержит сведения обо всех источниках, используемых при написании работы. Список обязательно должен быть пронумерован.

Приложения к реферату оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и в правом верхнем углу страницы надпись «Приложение» с указанием его порядкового номера арабскими цифрами. Характер приложения определяется студентом самостоятельно, исходя из содержания работы. Текст каждого приложения может быть разделен на разделы, которые нумеруют в пределах каждого приложения. Приложения должны иметь общую с остальной частью работы сквозную нумерацию страниц.

Методические указания по подготовке к устному собеседованию

Самостоятельная работа включает подготовку к устному собеседованию на практических занятиях/занятиях семинарского типа. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.Кроме того, изучению должны быть подвергнуты различные источники права, как регламентирующие правоотношения, возникающие в рамках реализации основ права, так и отношения, что предопределяют реализацию их, либо следуют за ними.

Тема и вопросы к практическим занятиям по дисциплине доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному собеседованию зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному собеседованию студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам. В среднем, подготовка к устному собеседованию по одному практическому занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы.

Методические указания для подготовки компьютерной (мультимедиа) презентации

Компьютерные презентации- это сочетание самых разнообразных средств представления информации, объединенных в единую структуру. Чередование или комбинирование текста, графики, видео и звукового ряда позволяют донести информацию в максимально наглядной и легко воспринимаемой форме, акцентировать внимание на значимых моментах излагаемой информации, создавать наглядные эффектные образы в виде схем, диаграмм, графических композиций и т. п.

Мультимедийные презентации обеспечивают наглядность, способствующую комплексному восприятию материала, изменяют скорость подачи материала, облегчают показ фотографий, рисунков, графиков, географических карт, исторических или труднодоступных материалов. Кроме того, при использовании анимации и вставок видеофрагментов возможно продемонстрировать динамичные процессы. Преимущество мультиме-

дийных презентаций - проигрывание аудиофайлов, что обеспечивает эффективность восприятия информации: излагаемый материал подкрепляется зрительными образами и воспринимается на уровне ощущений.

Процесс презентации состоит из отдельных этапов:

-подготовка и согласование с преподавателем текста доклада;

-разработка структуры презентации;

-создание презентации в PowerPoint;

-согласование презентации и репетиция доклада.

На первом этапе производится подготовка и согласование с преподавателем текста доклада. На втором этапе производится разработка структуры компьютерной презентации. Обучающийся составляет варианты сценария представления результатов собственной деятельности и выбирает наиболее подходящий. На третьем этапе он создает выбранный вариант презентации в PowerPoint .На четвертом этапе производится согласование презентации и репетиция доклада.

Цель доклада - помочь обучающемуся донести замысел презентации до слушателей, а слушателям понять представленный материал. После выступления докладчик отвечает на вопросы слушателей, возникшие после презентации. После проведения всех четырех этапов выставляется итоговая оценка.

Требования к формированию компьютерной презентации:

-компьютерная презентация должна содержать начальный и конечный слайды;

-структура компьютерной презентации должна включать оглавление, основную и резюмирующую части;

-каждый слайд должен быть логически связан с предыдущим и последующим;

-слайды должны содержать минимум текста (на каждом не более 10 строк);

-необходимо использовать графический материал (включая картинки), сопровождающий текст (это позволит разнообразить представляемый материал и обогатить доклад выступающего);

-время выступления должно быть соотнесено с количеством слайдов из расчета, что компьютерная презентация, включающая 10- 15 слайдов, требует для выступления около 7-10 минут.

Подготовленные для представления доклады должны отвечать следующим требованиям:

-цель доклада должна быть сформулирована в начале выступления;

-выступающий должен хорошо знать материал по теме своего выступления, быстро и свободно ориентироваться в нем;

-недопустимо читать текст со слайдов или повторять наизусть то, что показано на слайде;

-речь докладчика должна быть четкой, умеренного темпа;

-докладчику во время выступления разрешается держать в руках листок с тезисами своего выступления, в который он имеет право заглядывать;

-докладчик должен иметь зрительный контакт с аудиторией;

-после выступления докладчик должен оперативно и по существу отвечать на все вопросы аудитории (если вопрос задан не по теме, то преподаватель должен снять его).

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Формами промежуточной аттестации по дисциплине «Командная работа и эффективные коммуникации» являются *зачёт*.

Зачет – это форма промежуточной аттестации, задачей которого является комплексное оценка уровней достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.

Зачет для очной формы обучения проводится за счет часов, отведённых на изучение соответствующей дисциплины.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: оценку результатов текущего контроля успеваемости студента в течение периода обучения по дисциплине.

Для получения зачета необходимо иметь оценки, полученные в рамках текущего контроля успеваемости, по каждой теме, предусмотренной дисциплиной.

В критерии итоговой оценки уровня подготовки обучающегося по дисциплине входят:

- уровень усвоения обучающимсяматериала, предусмотренного рабочей программой;
- уровень практических умений, продемонстрированных студентом при выполнении практических заданий;
- уровень освоения компетенций, позволяющих выполнять практические задания;
- логика мышления, обоснованность, четкость, полнота ответов.

Зачет для заочной формы по дисциплине включая в себя: собеседование преподавателя с обучающимися по контрольным вопросам и ситуационным задачам. Контрольный вопрос – это средство контроля усвоения учебного материала дисциплины.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: беседу преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме дисциплины.

Ситуационная задача – это оценочное средство, включающее совокупность условий, направленных на решение практически значимой ситуации с целью формирования компетенций, соответствующих основным типам профессиональной деятельности.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: оценку правильности решения задач, кратко изложить ее содержание, объяснить суть возникшего спора, кратко разобрать и оценить доводы участников соответствующего спора и обосновать со ссылками на нормативные акты собственное решение предложенной задачи. В случае вариативности решения задачи следует обосновать все возможные варианты решения.

Контрольные вопросы и ситуационные задачи к зачету доводятся до сведения студентов заранее.

При подготовке к ответу пользование учебниками, учебно-методическими пособиями, средствами связи и электронными ресурсами на любых носителях запрещено.

На ответ обучающегосяпо каждому контрольному вопросу и ситуационной задачи отводится, как правило, 3-5 минут.

После окончания ответа преподаватель объявляет обучающемуся оценку по результатам зачета, а также вносит эту оценку в аттестационнуюведомость, зачетную книжку.

Перечень контрольных вопросов и ситуационные задачи к зачету, а также критерии и шкала оценки приведены в п. 3. Фонда оценочных средств.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации дисциплины требуется следующее материально-техническое обеспечение:

- специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а так же помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, расположенные по адресу: 355008,Ставропольский край.г. Ставрополь, пр.К.Маркса,7.

Учебная аудитория для занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций текущего контроля и промежуточной аттестации (**ауд.204**)
Специализированная учебная мебель:
стол на 2 посадочных места (20 шт.),
стул (40 шт.),
стол преподавателя (1шт.),
кафедра для чтения лекций (1шт.),
доска меловая (1шт.),
экспозиционная витрина (1 шт.).
ТСО: ноутбук Lenovo с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации,
видеопроекционное оборудование – проектор EPSON и экран.
Наборы учебно-наглядных пособий:
схемы, рисунки, презентация по дисциплине на флеш-носителях
Перечень лицензионного программного обеспечения:
MicrosoftServerOpenLicense (лицензия№ 43817628 от 18.04.2008 бессрочно)
Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)
ООО «КонсультантПлюс-СК» - договор № 67662 от 21.06.2021 г. (сроком на 1 год)
Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно)
Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно)
Платформа ВКР-ВУЗ – лицензионный договор № 7874/21 от 26.03.2021 г. (сроком на 1 год)
Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2020 от 13.11.2020 г., договор № SIO-932/2021 от 08.11.2021 г. (сроком на 1 год)
Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г.(бессрочно)

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (**ауд.300**)
Специализированная учебная мебель:
стол на 2 посадочных места (7шт.),
стул (14 шт.),
стол преподавателя (1шт.),
кафедра для чтения лекций (1шт.),
доска меловая (1шт.),
стеклянная витрина (1 шт.)
ТСО: ноутбук Lenovo с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации,
Переносное видеопроекционное оборудование – проектор EPSON и экран.
Наборы учебно-наглядных пособий:
Карты:физическая карта мира (1шт.),
«Мир» политическая карта(1шт.),
Российская Федерация (1шт.),
Европа после первой мировой войны (1918-1923г.г.) (1шт.),
Западная Европа с 1924 по 1939 г. (1шт.),
Федеративная Республика Германия (1шт.),
глобус (1шт.).
Плакаты настенные :
немецкая история (1шт.),история немецкой литературы(1шт.),
схемы, рисунки, презентация по дисциплине на флеш-носителях
Перечень лицензионного программного обеспечения:
MicrosoftServerOpenLicense (лицензия№ 43817628 от 18.04.2008 бессрочно)
Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)
ООО «КонсультантПлюс-СК» - договор № 67662 от 21.06.2021 г. (сроком на 1 год)
Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно)
Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно)
Платформа ВКР-ВУЗ – лицензионный договор № 7874/21 от 26.03.2021 г. (сроком на 1 год)
Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2020 от 13.11.2020 г., договор № SIO-932/2021 от 08.11.2021 г. (сроком на 1 год)
Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г. (бессрочно)

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (**ауд.206**)
Специализированная учебная мебель:
стол на 2 посадочных места (10шт.),
стул (20 шт.).
ТСО: автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекомму-

никационную сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации **Перечень лицензионного программного обеспечения**: MicrosoftServerOpenLicense (лицензия№ 43817628 от 18.04.2008 бессрочно) Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно) ООО «КонсультантПлюс-СК» - договор № 67662 от 21.06.2021 г. (сроком на 1 год) Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно) Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно) Платформа ВКР-ВУЗ – лицензионный договор № 7874/21 от 26.03.2021 г. (сроком на 1 год) Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2020 от 13.11.2020 г., договор № SIO-932/2021 от 08.11.2021 г. (сроком на 1 год) Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г. (бессрочно)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся: читальный зал (**ауд.210**) **Специализированная учебная мебель:** стол на 2 посадочных места (10шт.), стул (20 шт.), стол преподавателя (1шт.), стеллаж книжный (7шт.). **ТСО:** автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации, и специализированным программным обеспечением для блокировки сайтов экстремистского содержания (6шт.), принтер (1шт.). **Перечень лицензионного программного обеспечения**: Microsoft Server Open License (лицензия№ 43817628 от 18.04.2008 бессрочно) Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно) ООО «КонсультантПлюс-СК» - договор № 67662 от 21.06.2021 г. (сроком на 1 год) Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно) Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно) Платформа ВКР-ВУЗ – лицензионный договор № 7874/21 от 26.03.2021 г. (сроком на 1 год) Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2020 от 13.11.2020 г., договор № SIO-932/2021 от 08.11.2021 г. (сроком на 1 год) Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г.(бессрочно)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (тьютора), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.ИДНК обеспечивает печатными и/или электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а также в отдельных группах.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- присутствие тьютора, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

- письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,

- специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,

- при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываютсятьютору;

- по желанию студента задания могут выполняться в устной форме.

Приложение к рабочей программе дисциплины
«КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЭФФЕКТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
по дисциплине «КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЭФФЕКТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ»

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Код и наименование формируемой компетенции	**Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции**	**Показатели оценивания (результаты обучения)**	**Процедуры оценивания (оценочные средства)**
			текущий контроль успеваемости
УК -3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	**Знает:** стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели;	Контрольные вопросы для устного опроса Тема 1-3 Рефераты.
		Умеет: определять свою роль в команде;	Практическое занятие к теме № 1-3. Рефераты.
		Владеет: навыками эффективного использования стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде;	Практическое занятие к теме № 1-3. Рефераты.
	УК-3.2. Генерирует идею, выбирает направление развития ее в проекте с учетом видовых характеристик и осуществляет социальное взаимодействие посредством распределения проектных ролей в команде	**Знает:** проектные роли в команде;	Контрольные вопросы для устного опроса Тема 4 Рефераты.
		Умеет: генерировать идею, выбирать направление развития ее в проекте с учетом видовых характеристик;	Практическое занятие к теме № 4. Рефераты.
		Владеет: навыками осуществления социального взаимодействия посред-	Практическое занятие к теме № 4. Рефераты.

		ством распределения проектных ролей в команде;	
УК -6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Понимает важность планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знает:** личностные возможности, этапы карьерного роста, временную перспективу развития деятельности и требования рынка труда;	Контрольные вопросы для устного опроса Тема 5 Рефераты.
		Умеет: определить важность планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Практическое занятие к теме № 5. Рефераты.
		Владеет: навыками планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Практическое занятие к теме № 5. Рефераты.
	УК-6.2. Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знает:** личностные возможности, этапы карьерного роста, временную перспективу развития деятельности и требования рынка труда;	Контрольные вопросы для устного опроса Тема 6-7 Рефераты.
		Умеет: реализовывать намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Практическое занятие к теме № 6-7. Рефераты.
		Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и тре-	Практическое занятие к теме № 6-7. Рефераты.

		бований рынка труда	
	УК-6.3. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	**Знает:** основные направления развития психологической науки и перспективы собственного развития;	Контрольные вопросы для устного опроса Тема 8 Рефераты.
		Умеет: использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков;	Практическое занятие к теме № 8. Рефераты.
		Владеет: навыками приобретения новых знаний и навыков командной работы.	Практическое занятие к теме № 8. Рефераты.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

2.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках текущего контроля успеваемости

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

Оценочные средства	Организация деятельности обучающегося
Участие в дискуссии	**Дискуссия**- оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя:всестороннее обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений по дисциплине. Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить научную и учебную литературу, составить тезисы. Оцениваются умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемой проблеме, последовательно, четко и логически стройно излагать свою позицию, аргументировать основные положения и выводы, использовать научную литературу. Уровень умений обучающегося определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Критерии и шкала оценки приведены в разделе 3 Фонда оценочных средств.
Выполнение практических/творческих заданий	**Практические/творческих задания**− письменная форма работы студента, предполагает умение выделять главное в исследуемой проблеме, устанавливать причинно-следственные связи, способности к систематизации основных проблем теологии, демонстрирует способность решить поставленную задачу, направленную на самостоятельный мыслительный поиск решения проблемы, интегриро-

	вать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. По характеру выполняемых обучающимися заданий практические задания могут быть: - аналитические, ставящие своей целью получение новой информации на основе формализованных методов (изучение и анализ первоисточников); - практико-ориентированные задания, связанные с получением навыков применения теоретических знаний для решения практических профессиональных задач (решение ситуационных задач); - творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов к решению задач (составление схем, таблиц). Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: проверку выполненных практических заданий, их защита на семинаре (практическом занятии) или в индивидуальной беседе с преподавателем. Критерии и шкала оценки приведены в разделе 3 Фонда оценочных средств.
Защита реферата на заданную тему	**Реферат** - это письменное краткое изложение статьи, книги или нескольких научных работ, научного труда, литературы по общей тематике; подразумевает раскрытие сущности исследуемой проблемы, включающее обращение к различным точкам зрения на вопрос. Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: защиту материала темы (реферата), отстаивание собственного взгляда на проблему, демонстрацию умения свободно владеть материалом, грамотно формулировать мысли. Защита реферата проводится на семинаре (практическом занятии), и продолжается 10-15 минут. Обучающийся делает сообщение, в котором освещаются основные проблемы, дается анализ использованных источников, обосновываются сделанные выводы. После этого он отвечает на вопросы преподавателя и аудитории. Все оппоненты могут обсуждать и дополнять реферат, давать ему оценку, оспаривать некоторые положения и выводы. Критерии и шкала оценки приведены в разделе 3 Фонда оценочных средств.
Устный опрос	**Устный опрос** - средство контроля усвоения учебного материала по темам занятий. Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: беседу преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме (индивидуально или фронтально). Показатели для оценки устного ответа: 1) знание материала; 2) последовательность изложения; 3) владение речью и профессиональной терминологией; 4) применение конкретных примеров; 5) знание ранее изученного материала; 6) уровень теоретического анализа; 7) степень самостоятельности; 8) степень активности в процессе; 9) выполнение регламента. Для подготовки к данному оценочному мероприятию необхо-

	димо изучить работы отечественных и зарубежных ученых по теме занятия, просмотреть последние аналитические отчеты и справочники, а также повторить лекционный материал. Критерии и шкала оценки приведены в разделе 3 Фонда оценочных средств.
Выполнение тестовых заданий	**Тестовые задания** – это средствоили система заданий, возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая качественно и эффективно определить уровень и оценить структуру подготовленности тестируемого. Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: Показатели для оценки устного ответа: 1) знание лекционного и практического материала; 2) логичность и последовательность3) уровень теоретического анализа; 4) степень самостоятельности; 5) степень активности в процессе; 6) выполнение регламента. Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить работы отечественных и зарубежных ученых по темам дисциплины, просмотреть последние аналитические отчеты и справочники, а также повторить лекционный материал. Критерии и шкала оценки приведены в разделе 3 Фонда оценочных средств.

2.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках промежуточной аттестации

Зачет – это форма промежуточной аттестации по дисциплине, задачей которого является комплексное оценка уровней достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.

Зачет для очной формы обучения проводится за счет часов, отведённых на изучение соответствующей дисциплины в 3 семестре, на заочной форме обучения на 5 курсе.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: оценку результатов текущего контроля успеваемости обучающегося в течение периода обучения по дисциплине.

Для получения зачета необходимо иметь оценки, полученные в рамках текущего контроля успеваемости, по каждой теме, предусмотренной дисциплиной.

В критерии итоговой оценки уровня подготовки обучающегося по дисциплине входят:

- уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного рабочей программой;
- уровень практических умений, продемонстрированных обучающимся при выполнении практических заданий;
- уровень освоения компетенций, позволяющих выполнять практические задания;
- логика мышления, обоснованность, четкость, полнота ответов.

Зачет для заочной формы по дисциплине проводится в 10 семестре, включая в себя собеседование преподавателя собучающимися по контрольным вопросам. Контрольный вопрос – это средство контроля усвоения учебного материала дисциплины.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: беседу преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме дисциплины.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНКИ

Задания для текущего контроля успеваемости

3.1. Перечень контрольных вопросов для подготовки к устному опросу

1.Понятие предпринимательской команды.
2.Эффективность команды.
3.Командное лидерство.
4.Мотивация команды
5.Распределение командных ролей и функций.
6.Развитие команды.
7.Поддержание командного духа.
8.Учет психологических особенностей личности.
9.Технологии командообразования.
10. Понятие о групповой динамике.
11.Психологическая совместимость членов группы.
12.Принятие решений в группах.
13.Плюсы и минусы группового принятия решений
14.Причины создания команды.
15.Принципы объединения ролей.
16.Процесс управления рисками
17.Виды команд в организации

Критерии и шкала оценки устного опроса

Оценка	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если изложение полученных знаний полное, в системе, в соответствии с требованиями рабочей программы на основе учебной, методической, дополнительной литературы, а также необходимых информационно – справочных систем; студент понимает актуальность и научно-практическую значимость обсуждаемого вопроса; построение ответа на вопрос четкое, последовательное и грамотное; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если изложение полученных знаний полное, в системе, в соответствии с требованиями рабочей программы на основе только учебной литературы и необходимых информационно – справочных систем; студент понимает актуальность и научно-практическую значимость обсуждаемого вопроса; построение ответа на вопрос достаточно четкое, последовательное и грамотное; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если изложение полученных знаний неполное (на основе только учебной литературы), однако это не препятствует усвоению последующего программного материал; студент частично понимает актуальность и научно-практическую значимость обсуждаемого вопроса; затрудняется при самостоятельном воспроизведении ответа; построение ответа непоследовательное и нечеткое; допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если изложение учебного материала неполное, бессистемное, что препятствует усвоению последующей учебной информации; существенные ошибки, неисправляемые даже с помощью преподавателя, или студент отказался от ответа на вопрос.

3.2. Темы рефератов

Написание и защита рефератов предполагает то, что обучающийся знает:*принципы работы в коллективе и особенности взаимодействия в психологии, навыками эффективного взаимодействия и коллективной работы в психологической сфере.*

1. Командный менеджмент.
2. Команда, ее миссия и командные отношения.
3. Факторы влияющие на образование команды.
4. Формы субкультуры управленческих групп.
5. Управленческие команды лидеров.
6. Методы и этапы формирования команд.
7. Организация командной работы над проектом.
8. Основные модели управления командой проекта.
9. Лидерство в малых группах.
10. Технология создания команды.
11. Структура команды.
12. Особенности командообразования.
13. Команда как вид малой группы.
14. Делегирование полномочий в целях командообразования.
15. Профессиональный отбор и командообразование.
16. История формирования концепции тимбилдинга.
17. Тимбилдинг на западе.
18. Эволюция тимбилдинга в России.
19. Модель пяти сил конкуренции Майкла Портера.
20. Классификация тимбилдингов.
21. Способности и навыки идеального тимбилдера.
22. Креативность в бизнесе.
23. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
24. Руководитель как стратегический лидер команды.
25. Управленческая команда как психологическая общность.
26. Современные направления развития управления персоналом.
27. Современные методы планирования персонала.
28. Индивидуальное планирование карьеры менеджера.
29. Развитие персонала: система, задачи, методы.
30. Лидерство в управлении персоналом.
31. Стили лидерства.
32. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
33. Модель тимбилдинг-бизнес-процессов.
34. Сущность и особенности работы в команде
35. Характеристики эффективной рабочей команды
36. Роли внутри команды (различные теории социальных ролей).
37. Конкурирующее и взаимодействующее поведение в команде.
38. Способы повышения эффективности своей работы.
39. Типы поведения, мешающие эффективной работе команды.
40. Типы поведения, помогающие эффективной работе команды.
41. Факторы, определяющие успешность команды.
42. Приемы формирования команды.
43. Выработка и анализ единых целей.
44. Развитие навыков межличностных коммуникаций.
45. Освоение методик анализа командной деятельности.
46. Принцип обратной связи как фактор снижения конфликтности в команде.
47. Критерии эффективно работающей команды

48. Работа в команде: ключевые факторы успеха
49. Команда вашего успеха
50. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
51. Модель тимбилдинг-бизнес-процессов.

Критерии и шкала оценки рефератов

Оценка	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

3.3. Перечень практических заданий

Практическое занятие №1

Тема: Определение индивидуальных качеств личности

Цель: Диагностировать индивидуальный уровень развитости профессиональных и личностных качеств.

Теоретическая часть:

В своей профессиональной деятельности субъект управления персоналом регулярно сталкивается с необходимостью оценки объектов управления, кадровых процессов и социальных явлений для обоснования и уточнения своих действий с целью познания их состояния и тенденций изменения. Такая оценка - это результат соизмерения, результат сравнения познаваемого с тем, что может выступать в качестве эталона, т. е. известного, познанного или представляемого человеком.

Основным назначением (миссией) оценки персонала является регулярное и оперативное обеспечение субъекта управления объективной информацией о состоянии и тенденциях изменения профессионализма сотрудников и кадрового потенциала организации в целом.

Основные цели оценки персонала:

1) аттестационная– определение меры соответствия качеств каждого сотрудника требованиям конкретной должности;

2) диагностическая– выявление факторов, определяющих уровень соответствия структуре квалификационных требований.

Предметом оценки персонала являются способности сотрудников, востребованные в организации, в то время как при оценке кадрового потенциала организации изучаются и резервные способности, а также возможности их использования.

Качество как социологическое явление может быть представлено мерой социальной полезности. В теории понятие «полезность» по существу синонимично понятиям «польза», «удовольствие», «радость», «удовлетворение» или же «выгода», «блаженство», «способность удовлетворить желания».

Вопросы и задания:

1. Ответьте на вопросы теста для определения типа темперамента.

2. Ответьте на вопросы теста Шмишека для определения акцентуации личности.

Обработка результатов осуществляется в соответствии со шкалой балльных оценок.

3. Сделайте выводы по необходимости оценки индивидуальных характеристик в процессе формирования команды.

Практическое занятие №2

Тема: Типология командных ролей Р. Белбина

Цель: Изучение процесса формирования команды и ролевой дифференциации членов команды.

Теоретическая часть:

Подбирают людей в команду, как правило, исходя из имеющихся у них навыков, знаний и опыта. Но для достижения эффективности команды важны не только навыки, знания и опыт, но в равной степени личные качества и личностные характеристики (особенности) членов команды.

Работая вместе с другими людьми в составе одной группы, каждый из нас как член команды при взаимодействии с другими ее членами выполняет роли двух типов. Первая и наиболее очевидная из них является профессиональной ролью, базирующейся на профессиональных навыках и практическом опыте, которые мы вносим в реализацию проекта или решение проблемы. Вторая роль, нередко выпускаемая из виду, является командной ролью, в основе которой лежат личностные данные. В значительной степени командную роль можно рассматривать как категорию, определяющую то, как мы применяем свои навыки и опыт, составляющие само содержание выполняемой нами функциональной роли.

Различие между этими двумя ролями и его значение для команд и командной работы были исследованы. Было установлено, что 5-10 % людей оказываются неспособными эффективно работать в командах.

Вопросы и задания:

1. Ответьте на вопросы теста для определения ролей в команде Р. Белбина.

Обработка результатов осуществляется в соответствии со шкалой балльных оценок.

2. Сделайте выводы по условиям формирования команды: несовершенные люди могут создать совершенную команду.

Практическое занятие №3

Тема: Оценка сплоченности команды

Цель: Изучить методические подходы к определению социально-психологического климата в коллективе и уровня сплоченности.

Теоретическая часть:

Создание команды начинается, прежде всего, с развития групповой сплоченности. И только при ее наличии формальная рабочая единица или обычная группа может стать командой. Более того, конституирование команды, ее влияние на организацию прямо зависят от сплоченности самой команды. Сплоченность характеризуется привлекательностью группы для каждого ее члена, желанием оставаться в ее составе, а также развитостью сотрудничества и групповых коммуникаций на основе принципов солидарности, взаимной поддержки.

Проблема групповой сплоченности имеет солидную традицию исследования, которая опирается на понимание группы, прежде всего как некоторой системы межличностных отношений, имеющих эмоциональную основу.

Вопросы и задания:

1. Провести анкетирования в группе по разным методикам.
2. Обработать результаты анкетирования.
3. Провести расчет показателей групповой сплоченности, конфликтности и нейтральности.
4. Определить пути и способы увеличения уровня сплоченности команды.

Практическое занятие №4

Тема: Методы оценки поведенческих моделей в команде

Цель: Изучение методики диагностики поведенческой модели и проведение тренинга построения взаимодейтсвий с людьми разных поведенческих моделей.

Теоретическая часть:

Методика DISC базируется на одноименной четырехфакторной модели и в качестве практического инструмента применяется по всему миру уже несколько десятков лет. К настоящему времени, при всей наполненности рынка оценки персонала, трудно найти более практичный и точный инструмент ассессмента.

У. Морстон утверждал, что поведение человека может быть описано с точки зрения двух критериев:

1) Как человек воспринимает среду, в которой он действует как БЛАГОПРИЯТНУЮ или как ВРАЖДЕБНУЮ;

2) Как человек действует и как реагирует на конкретные ситуации АКТИВНОили ПАССИВНО.

По мнению У. Морстона, каждый человек в своем поведении, с той или иной степенью интенсивности, проявляет признаки каждого из четырех базовых стилей поведения. Это, в свою очередь, делает возможным объективное описание разных типов поведения, сочетающих в себе признаки четырех базовых стилей.Система DISC призвана измерить проявленность факторов DISC в поведении индивидов. При этом она учитывает малейшие

колебания индикаторов факторов, а также все их возможные сочетания и взаимовлияния.

Вопросы и задания:

1. Изучить типы поведенческих моделей.
2. Определить ключевые особенности по 4 базовым моделям.
3. Ответить на анкетные вопросы провести обработку результатов.
4. Как планируют свою работу разные типы.
5. Как эффективно взаимодействовать с разными типами.
6. В каких случаях применима методика в командной деятельности.

Практическое занятие №5

Тема: Этапы развития команды: работа с кейсами

Цель: Выяснить проблемы и ошибки на всех этапах развития команд на основе анализ мини-кейсов.

Теоретическая часть:

Команда проходит несколько этапов:

1. Становление, создание команды.
2. Успешное развитие. Команда четко осознает общий результат, владеет технологиями ситуационного анализа и решения проблем, технологией создания общего терминологического поля и продуктивно работает на результат. Этап завершается достижением общекомандной цели.
3. Поиск, или поисковый период. Команда, с одной стороны, наслаждается успехом, с другой - ищет новые цели. По истечении срока этапа поиска (для каждой команды он разный, в среднем 3-4 месяца) возможна альтернатива: распад команды или работа ради достижения новой цели.
4. Распад (альтернатива). Из команды уходят люди (по «объективным обстоятельствам»), растет напряжение. Результат - реорганизация.
5. Рост (альтернатива). Команда находит новую общую цель, во- одушевляется и начинает работу в зоне успешного развития. При этом не исключается незначительное частичное обновление состава команды.

Пять типичных ситуаций, негативно влияющих на команду:

1. Обновление состава команды.
2. Снижение авторитета лидера, отсутствие опережающего личностного роста лидера команды.
3. «Выпадение из обоймы» отдельных членов команды под воздействием семейно-бытовых и общесоциальных факторов.
4. Неадекватный рост мотивационных запросов, изменение личностных и духовных ориентиров у отдельных членов команды.
5. Появление в команде альтернативного неформального лидера.

Таким образом, возникновение внутрикомандных проблем – это следствие развития в членах команды деструктивных личностных особенностей, пребывавших прежде в зачаточном состоянии.

Вопросы и задания:

1. Рассмотрение кейсов по каждой типичной ошибке.
2. Установление способов решения данных проблем в команде.
3. Определение эффективности предлагаемых решений.

Практическое занятие №6

Тема: Модели коммуникаций и их характеристика

Цель: Получить представление о типах, видах и моделях коммуникаций в работе команды.

Теоретическая часть:

Поскольку все виды управленческой деятельности основаны на обмене информацией, коммуникации называют связующими процессами организации.

В теории коммуникации существуют различные подходы к их типологии. В составе основных критериев классификации выделяются:

– масштаб коммуникации;
– способ установления контакта;
– уровень организованности коммуникации;
– направленность коммуникации;
– используемы знаковые системы.

Современные управленческие технологии имеют огромное значение для совершенствования управленческих и рабочих процессов на предприятии, и взаимодействия его сотрудников, коллег, партнеров и управления ими. Особое место здесь занимают коммуникации и связи:

– между предприятием и его внешней средой – поставщики, конкуренты, покупатели, клиенты, партнеры, государственные учреждения и ведомства, экономические, политические, международные факторы, культура, традиции, мораль и т. п.;
– внутри предприятия – между уровнями управления в нем и его подразделениями, между сотрудниками, межличностные, формальные и неформальные коммуникации и связи, в значительной мере определяющие организационную и профессиональную культуру, этику взаимоотношений и т. п.

Все они в конечном итоге важны для повышения эффективности процессов управления и принятия необходимых для этого управленческих решений, которые сначала в виде идеи выступают в коммуникационном процессе. Такой процесс, включающий в себя выбор альтернативного решения из набора возможных его вариантов, всегда содержит в себе творческое начало. В то же время все виды управленческой деятельности основаны на обмене соответствующей информацией и знаниями, поэтому коммуникации называют связующими процессами.

Способ передачи информации определяется целью коммуникации, сформированностью каналов коммуникации, наличием общей для сторон коммуникации знаковой системы (языка общения, символьной системы). Язык общения характеризуется жанрами устной и письменной форм речи, которые должны быть формализованы для каждого канала коммуникации. Стандартизация языка коммуникации осуществляется исходя из стандартов стиля, механизма передачи информации. Для передачи смысловой и оценочной информации отбираются соответствующие вербальные и невербальные средства.

Элементами процесса коммуникации являются источник (отправитель) сообщения, кодирование, канал, передача сигнала, получатель, прием и декодирование, обратная связь, помехи и барьеры.

Коммуникационный процесс состоит из следующих этапов:

– этап посылки и кодирования значения,
– этап передачи,
– этап получения,
– этап обратной связи.

Вопросы и задания:

1. Изучить методику оценки коммуникативных способностей.
2. Обсудить результаты и соответствующие модели коммуникации.
3. Провести дебаты по заранее выданным темам с распределением ролей и позиций участников.

Практическое занятие №7

Тема: Эффективность обратной связи в коммуникации: тренинг

Цель: Изучить элементы механизма реализации государственной кадровой политики.

Теоретическая часть:

На индивидуальном уровне функции коммуникации предполагают удовлетворение следующих потребностей индивида:

1. Информационная функция:
- получение информации о событиях и условиях жизни непосредственного окружения, общества, мира в целом;
- обучение и самообразование;
- поиск советов, необходимой информации для принятия решений.

2. Функция личностной идентификации:
- подкрепление индивидуальных ценностей;
- получение сведений о моделях и нормах поведения;
- идентификация с ценностями других;
- достижение понимания самого себя.

3. Функция интеграции в обществе и общения:
- формирование основы для диалога, социального общения;
- помощь в реализации социальных ролей, понимания положения другого, переживания;
- возможность общения с семьей, друзьями, обществом.

4. Функция развлечения:
- эмоциональная разрядка;
- заполнение свободного времени;
- эскапизм, уход от проблем;
- получение эстетического наслаждения;
- сексуальное возбуждение.

Вопросы и задания:

1. Изучить методику оценки эффективности обратной связи.
2. Провести тренинг по обратной связи.
3. Установить возможные пути увеличения личной и командной эффективности.

Практическое занятие №8

Тема: Коммуникативные роли человека в организационном окружении

Цель: создать условия для групповой деятельности, развить коммуникативные навыки участников, сформировать готовность эффективно общаться с партнерами по команде.

Теоретическая часть:

Межличностные коммуникации предполагают прямой межличностный обмен информацией, в котором преимущественно используется канал устной речи. Межличностные коммуникации обладают рядом отличительных характеристик: более оперативна и достигает своего адресата при минимуме помех, избирательна, свободна от формальных регламентирующих форму и стиль сообщения рамок, неограниченные возможности для использования эффекта обратной связи. Универсальным средством межличностных коммуникаций является язык. Еще одним видом коммуникативных средств является невербальное общение.

Коммуникационный стиль понимается как способ построения коммуникаций, поведения, отношений с другими людьми. Существуют следующие стили в межличностной коммуникации: «открытие себя», «реализация себя», «замыкание в себе», «защита себя», «торговля за себя».

Модель управленческих коммуникаций определяет формы осуществления коммуникаций менеджерами: гуманист-коммуникатор, механический изоляционист, неформальный созидатель и формальный контролер.

В межличностных коммуникациях также выделяются такие коммуникативные роли как сторож, связной, лидер мнений, космополит, изолят.

Из всех видов коммуникаций межличностные сталкиваются с самым большим количеством барьеров, препятствующих эффективному восприятию информации получателем. Выделяют три типа барьеров: личностные, физические и семантические.

Вопросы и задания:

1. Характеристика многовариантности решения проблемы.
2. Анализ ролей и выбранных моделей поведения в деловой игре.
3. Какие формы влияния используется в команде.
4. Как стратегии влияния коррелируют с результативностью команды.

Критерии и шкала оценки практического задания

Оценка	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если показано умение и практические навыки самостоятельно анализировать факты, события, явления; умения принимать значимые решения и их документально оформлять; устанавливать причинно-следственные связи, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если показано умение и практические навыки самостоятельно анализировать факты, события, явления, даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы в практическом задании; продемонстрировано умение принимать значимые решения и их документально оформлять, но отдельные положения недостаточно аргументировано увязываются; ответы недостаточно четкие.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при выполнении практического задания; частично показано умение и практические навыки самостоятельно анализировать факты, события, явления, правоотношения в их взаимосвязи и диалектическом развитии, документально оформлять юридически значимые решения; ответы нечеткие и без должной логической последовательности.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если задание, по существу, не выполнено.

3.4 Перечень контрольных вопросов для устного опроса на промежуточной аттестации

Зачет - 3 семестр ОФО, 2 курс ОЗФО

При ответах на вопросы учитывается, что обучающийся знает:*принципы работы в коллективе и особенности взаимодействия в психологической сфере, навыками эффективного взаимодействия и коллективной работы в психологической сфере.*

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.
46. Стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, роль в команде.

47. Идея, направление развития ее в проекте с учетом видовых характеристик и социальное взаимодействие посредством распределения проектных ролей в команде.
48. Планирование целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.
49. Намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
50. Интерес к учебе и предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Критерии и шкала оценки зачёта

Оценка	Критерии
Зачтено	Оценка «зачтено» ставится, если студент получил оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и/или «зачтено» за 80% и более семинаров и практических работ.
Не зачтено	Оценка «не зачтено» ставится, если студент получил оценки «неудовлетворительно» и/или «зачтено» за менее чем 80% семинаров и практических работ.

3.5. Тесты для промежуточной аттестации

Выполнение тестовых заданий предполагает то, что обучающийся умеет: *осуществлять взаимодействие в психологии, работать в коллективе, осуществлять взаимодействие в психологической сфере, работать в коллективе в психологии;*

Номер задания	Содержание вопроса	Правильный ответ	Проверяемая компетенция
1.	Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями. 1. Теория влияния 2. Теория личностных качеств 3. Теория великого человека 4. Поведенческая теория	3	УК-3.
2.	Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдилом, не относится к личностной характеристике лидера? 1. Высокий интеллект 2. Мотивация власти 3. Самосознание 4. Нет верного ответа	3	УК-3.
3.	Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина. 1. Методы управления 2. Способ контроля 3. Характер принятия решения 4. Стиль поведения лидера	1	УК-3.

4.	Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства. 1. Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки 2. Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки 3. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки 4. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки	1	УК-3.
5.	В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется: 1. Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников 2. Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условий работы 3. Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения 4. Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием	2	УК-3.
6.	Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера. 1. Демократическое лидерство 2. Индивидуализированное лидерство 3. Авторитарное лидерство 4. Ситуационное лидерство	2	УК-3.
7.	Перечислите навыки ситуационного лидера. 1. Диагностика, гибкость и партнерство 2. Делегирование, поддержка и указание 3. Наставничество, диагностика и поддержка 4. Партнерство, делегирование и гибкость	4	УК-3.
8.	Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы	3	УК-3.

	предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это: 1. Признание 2. Делегирование 3. Мотивация 4. Вмешательство		
9.	Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по … 1. Теории Y 2. Эволюционной теории 3. Биологической теории 4. Теории X	4	УК-3.
10.	4 уровень иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает: 1. Потребность в безопасности 2. Когнитивные потребности 3. Потребность в признании 4. Эстетические потребности	3	УК-3.
11.	Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является … 1. личный экономический интерес 2. производительность труда 3. неденежное вознаграждение 4. благоприятные условия труда	2	УК-6
12.	Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это 1. Рабочая группа 2. Общество 3. Команда 4. Коллектив	3	УК-6
13.	Перечислите этапы жизненного цикла команды. 1. Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование 2. Формирование, шторм, нормирование, работа 3. Становление, работа, контроль, расформирование 4. Становление, работа, контроль, упадок, расформирование	1	УК-6
14.	Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе … жизненного цикла команды. 1. Нормирование 2. Контроль	4	УК-6

	3. Расформирование 4. Работа		
15.	В соответствии с классификацией ролей МередитаБелбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это 1. Вдохновитель команды 2. Мотиватор 3. Генератор идей 4. Исполнитель	2	УК-6
16.	По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли: 1. Вдохновитель, контролер, специалист, генератор 2. Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор 3. Генератор, исследователь, исполнитель, контролер 4. Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор	2	УК-6
17.	Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия? 1. Сговорчивость 2. Сотрудничество 3. Уклонение 4. Компромисс	2	УК-6
18.	Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина». 1. Чрезмерное согласие 2. Чрезмерная агрессия 3. Чрезмерная пассивность 4. Чрезмерная неуверенность	1	УК-6
19.	Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу – 1. Сложность квалификации 2. Трудность организации 3. Проблема исполнения 4. Нет верного ответа	3	УК-6
20.	Перечислите конкретные типы проблем личного характера. 1. Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации 2. Проблема адаптации, депрессия, токсикомания 3. Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности 4. Проблема индукции, идентичности, адаптации	1	УК-6

Критерии и шкала оценкитестовых заданий

Количество правильных ответов:
Менее 52% - «неудовлетворительно»
53-70% – «удовлетворительно»
71-85% – «хорошо»
86-100% – «отлично»

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 37.03.01 Психология.