МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт управления, экономики и финансов
Центр магистратуры

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности КФУ
проф. Таюрский Д.А.
"___"_____20___ г.

Программа дисциплины

Тренинги на командообразование Б1.В.ДВ.04.02

Направление подготовки: 38.04.01 - Экономика
Профиль подготовки: Экономика и управление организацией: отраслевой аспект
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский
Год начала обучения по образовательной программе: 2019
Автор(ы): Вдовина С.Д.
Рецензент(ы): Забирова Л.М.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий(ая) кафедрой: Демьянова О. В.
Протокол заседания кафедры No ___ от "____" _____ 20__г.
Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):
Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 20__г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

4.2. Содержание дисциплины

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

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

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

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

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1. Основная литература

7.2. Дополнительная литература

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. Вдовина С.Д. (кафедра экономики производства, Высшая школа Открытый институт инновационного, технологического и социального развития), SDVdovina@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-13	способностью применять современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования
ПК-14	способностью разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования
ПК-5	способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ
ПК-6	способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

-концепцию тимбмлдинга, понятие команды, типы команд;

– закономерности и принципы командообразования;

– составляющие процесса командообразования;

– социально-психологическую структуру команды;

– технологии формирования эффективных команд;

– механизмы управления деятельностью команды;

– проблемы управления коллективом;

Должен уметь:

– организовывать командное взаимодействие для решения различных задач;

– использовать теоретические знания для формирования команды;

– создавать эффективную команду;

– формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику;

Должен владеть:

– методами сплочения группы для повышения ее эффективности;

– технологиями командообразования.

Должен демонстрировать способность и готовность:

применить методы сплочения группы для повышения ее эффективности на практике

– использовать технологии командообразования при осуществлении проектной деятельности в учебном процессе

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ДВ.04.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.01 "Экономика (Экономика и управление организацией: отраслевой аспект)" и относится к дисциплинам по выбору.
Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 46 часа(ов), в том числе лекции - 0 часа(ов), практические занятия - 46 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 62 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 4 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Концепция тимбмлдинга. Понятие команды, типы команд	4	0	4	0	6
2.	Тема 2. Составляющие процесса командообразования	4	0	4	0	6
3.	Тема 3. Социально-психологическая структура команды	4	0	4	0	6
4.	Тема 4. Ролевая структура команд. Команды менеджеров	4	0	4	0	6
5.	Тема 5. Команда. Практические аспекты	4	0	6	0	10
6.	Тема 6. Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки тимбилдера.	4	0	6	0	10
7.	Тема 7. Веревочный курс	4	0	6	0	6
8.	Тема 8. Управление деятельностью команды	4	0	6	0	6
9.	Тема 9. Проблемы управления коллективом	4	0	6	0	6
	Итого		0	46	0	62

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Концепция тимбмлдинга. Понятие команды, типы команд

История тимбилдинга в мире и в России. Задачи которые решает тимбилдинг. Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.

Тема 2. Составляющие процесса командообразования

Формирование и развитие навыков командной работы, которые

являются основой системы внедрения командного менеджмента. Сюда можно отнести следующие навыки:
? гармонизация общей цели с целями персональными;
? принятие ответственности за результат команды;
? ситуационное лидерство (лидерство под задачу) и гибкое изменение стиля в соответствии с особенностями задачи;
? конструктивное взаимодействие и самоуправление;
? принятие единого командного решения и согласование его с членами команды
Формирование командного духа, то есть совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальные отношения сотрудников к коллегам и организации. Развитие командного духа, по сути, представляет собой комплекс мер, направленных на:
? усиление чувства сплоченности, формирование устойчивого чувства "мы";
? развитие доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга,
? создание мотивации на совместную деятельность;
? создание опыта высокоэффективных совместных действий;
? повышение неформального авторитета руководителей;
? развитие лояльности участников программы по отношению к организации.
Формирование команды (teambuilding - создание команды) - механические действия, по подбору, оптимизации структуры команды и функционально-ролевого распределения:
? эффективное использование сильных сторон состава Команды;
? распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов;
? формирование новой структуры при слиянии, поглощении, реструктуризации предприятия;
? создание рабочей обстановки при формировании проектных команд;
? налаживание горизонтальных связей внутри коллектива, региональных подразделений.

Тема 3. Социально-психологическая структура команды

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

Тема 4. Ролевая структура команд. Команды менеджеров

Распределение ролей в команде. Подготовка командных лидеров. Типология Белбина. Типология Ицхака Адизеса. Взаимодействие ролей по Белбину. Идентификация наиболее близкой роли. Жизненный цикл компании и типы руководителей. Противоречия между стилями управления по И. Адизесу. Идентификация личных навыков требующих совершенство-вания.

Тема 5. Команда. Практические аспекты

Понятие конфликтов в команде. Виды конфликтов. Возможные варианты выхода из конфликтов. Разрешение конфликтов. Типы проблем личного характера, признаки наличия проблемы. Кейс по разрешению конфликта. Кейса по плохому исполнению. восемь ролей в команде. Командная работа. Принципы разделения на команды. Отрабатывание навыков командообразования.

Тема 6. Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки тимбилдера.

Параметры образования команды. Принципы проектирования

эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Взаимодействие с клиентом, знание продукта, физическая выносливость и готовность к экстриму. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала

Тема 7. Веревочный курс

Возникновение веревочного курса. Спектр разнообразных командных упражнений. Ключевые результаты веревочного курса: построение доверия, развитие инициативы в команде, развитие командного взаимодействия, развитие навыков решения проблем и конфликтов и принятия решений, развитие лидерства, развитие позитивного отношения к принятию риска, рост самооценки, рост сплоченности и командного духа.

Тема 8. Управление деятельностью команды

Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп. Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.

Тема 9. Проблемы управления коллективом

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

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 4			
	Текущий контроль		
1	Реферат	ПК-6 , ПК-5	1. Концепция тимбмлдинга. Понятие команды, типы команд 2. Составляющие процесса командообразования 3. Социально-психологическая структура команды 4. Ролевая структура команд. Команды менеджеров 6. Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки тимбилдера.
2	Тестирование	ПК-14 , ПК-5	1. Концепция тимбмлдинга. Понятие команды, типы команд 2. Составляющие процесса командообразования 3. Социально-психологическая структура команды 5. Команда. Практические аспекты 6. Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки тимбилдера.
3	Письменная работа	ПК-13 , ПК-5 , ПК-6	5. Команда. Практические аспекты 8. Управление деятельностью команды 9. Проблемы управления коллективом
	Зачет с оценкой	ПК-13, ПК-14, ПК-5, ПК-6	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	**Хорошо**	**Удовл.**	**Неуд.**	
Семестр 4					
Текущий контроль					
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Использованы надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Использованы надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Использованные источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Использованные источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3
Зачет с оценкой	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 4

Текущий контроль

1. Реферат

Темы 1, 2, 3, 4, 6

1. История формирования концепции тимбилдинга.
2. Тимбилдинг на западе.
3. Эволюция тимбилдинга в россии.
4. Модель пяти сил конкуренции майкла портера.
5. Классификация тимбилдингов.
6. Способности и навыки идеального тимбилдера.
7. Креативность в бизнесе.
8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
9. Руководитель как стратегический лидер команды.
10. Управленческая команда как психологическая общность.
11. Современные направления развития управления персоналом.
12. Современные методы планирования персонала.
13. Индивидуальное планирование карьеры менеджера.
14. Развитие персонала: система, задачи, методы.
15. Лидерство в управлении персоналом.
16. Стили лидерства.
17. Теория человеческого капитала и концепция ?анализ человеческих ресурсов?
18. Модель тимбилдинг-бизнес-процессов.
19. Сущность и особенности работы в команде
20. Характеристики эффективной рабочей команды
21. Роли внутри команды (различные теории социальных ролей).
22. Конкурирующее и взаимодействующее поведение в команде.
23. Способы повышения эффективности своей работы.
24. Типы поведения, мешающие эффективной работе команды.
25. Типы поведения, помогающие эффективной работе команды.
26. Факторы, определяющие успешность команды.
27. Приемы формирования команды.
28. Выработка и анализ единых целей.
29. Развитие навыков межличностных коммуникаций.
30. Освоение методик анализа командной деятельности.
31. Принцип обратной связи как фактор снижения конфликтности в команде.
32. Критерии эффективно работающей команды
33. Работа в команде: ключевые факторы успеха
34. Команда вашего успеха

35Теория человеческого капитала и концепция ?анализ человеческих ресурсов?

36.Модель тимбилдинг-бизнес-процессов.

2. Тестирование

Темы 1, 2, 3, 5, 6

Вариант 1.

1 Команда ? это

a небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели

b небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия

c небольшая группа людей, объединенных религией

2 Согласно классификации ролей в команде Р. Дафта, члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку

a воодушевляют: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы

b провоцируют споры и конфликты

c способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде

3 Р. Дафт выделяет следующие роли среди членов команд

a Специалисты по решению задач

b Специалисты по выходу из ситуации
c Члены команды, играющие роль стороннего
d Члены команды, играющие двойную роль
4 Если большинство членов команды склонны к исполнению роли
?специалистов по решению задач?, то
a команда оказывается не эффективна
b команда оказывается очень эффективна, но только в течение короткого отрезка времени
c команда оказывается очень эффективна, но только в течение длинного
отрезка времени
5 Активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата
a члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку
b члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя
c специалисты по решению задач
6 Согласно классификации Белыбина, заботятся о завершении намеченного и настаивают на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан
a возмутители спокойствия
b доводящие до конца
c действующие
7Автором теории черт, согласно которой лидером может быть не любой человек, а только тот, кто обладает определенным набором личностных свойств, является
a Р. Стогдил
b К. Левин
c Р. Дафт
d М. Белбин

8 В состав базовых признаков реальной команды входит
a совместная разделяемая членами группы ответственность за достижение поставленных целей и следование общим ценностям
b использование определенных общих подходов к работе
c отсутствие у членов группы взаимодополняющих умений и навыков
d большое число ее членов
9 К комплиментарным функциям лидера команды относится
a умение обнаруживать недостающие в команде роли и замещать их лично
b забота о том, чтобы в команде присутствовали все роли
c умение уступать свою роль другим членам команды
10 К этапам развития команды относится
a формирование
b смятение
c изумление
d нормирование
i выполнение работы
11 Формирование общности намерений также сочетается с ориентацией на обеспечение
a роста эффективности работы и команды в целом, и ее отдельных членов
b увеличение быстроты и результативности действий команды в кризисных ситуациях
c увеличение быстроты принятия решения руководителем
d выбора членами команды оптимальных путей развития всей команды в
целом
12 Цели и задачи, стоящие перед командой
a могут быть достигнуты отдельными ее членами
b не могут быть достигнуты отдельными ее членами
c могут быть достигнуты отдельными ее членами через промежуток времени

Вариант 2.
1 Командная работа может оказаться неприемлемой
a в случаях, когда отсутствует лидер
b в случаях, когда в команде меньше пяти человек
c в случаях, когда требуется найти быстрое решение
d в случаях, когда присутствует несколько мыслителей
2 Лидерство на уровне малой группы предполагает реализацию таких функций как
a целеполагание
23

b распознавание
c идентификация
3 Командному духу мешает зародиться
a монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций
b наличие двух и более лидеров
c заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе
d большое количество участников команды
4 Организация ? это
a структура, появившаяся в регультате мозгового штурма
b многоуровневая структура с уровнями руководства и подчинения
c структура, которая возникла в результате объединения людей
d однородная структура без уровней руководства и подчинения
5 Связь всех уровней управления позволяют обеспечить
a вертикальные каналы коммуникации
b горизонтальные каналы коммуникации
c восходящие организационные коммуникации
d нисходящие организационные коммуникации
6 Отчеты о работе, докладные записки и т.п. - это
a вертикальные каналы коммуникации
b горизонтальные каналы коммуникации
c восходящие организационные коммуникации
d нисходящие организационные коммуникации
7 Поток информации между сотрудниками на одном иерархическом уровне ? это
a вертикальные каналы коммуникации
b горизонтальные каналы коммуникации
c восходящие организационные коммуникации
d нисходящие организационные коммуникации
8 Поток информации от подчиненных к руководству
a вертикальные каналы коммуникации
b горизонтальные каналы коммуникации
c восходящие организационные коммуникации
d нисходящие организационные коммуникации
9 Оценка деятельности подчиненных, инструктаж, новости и
24
т.п. ? это
a вертикальные каналы коммуникации
b горизонтальные каналы коммуникации
c восходящие организационные коммуникации
d нисходящие организационные коммуникации
10 Когда зарождается командный стиль работы в организации, активизируется
a вертикальные каналы коммуникации
b горизонтальные каналы коммуникации
c восходящие организационные коммуникации
d нисходящие организационные коммуникации
11 Структура организации может сочетать в себе рабочие группы, организованные
a по функциональному принципу
b по направлениям работ
c в отдельные команды, отвечающие за ответственные и инновационные проекты
d в отдельные команды, не отвечающие за ответственные и инновационные проекты
12
Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются

a внутриличностные конфликты
b межличностные конфликты
c конфликты между личностью и группой
d межгрупповые конфликты
Вариант 3.
1
Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей называются
a внутриличностные конфликты
b межличностные конфликты
c конфликты между личностью и группой
d межгрупповые конфликты
2 В конфликте восприятие одной из сторон поведения другой стороны как препятствия, угрозы для ее интересов - это
a объективная сторона конфликта
b субьективная сторона конфликта
25
c реальная сторона конфликта
3 Если есть только субъективная составляющая, а объективная отсутствует, то конфликт считается
a полным
b мнимым
c потенциальным
4 Если есть объективная составляющая, но нет субъективной, то такой конфликт называют
a полным
b мнимым
c потенциальным
5 Деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения - основной путь разрешения конфликта
a полного
b мнимого
c потенциального
6 Основной путь разрешения мнимого конфликта
деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения
публичное обсуждение причин конфликта
активизация сторон, принимающих участие в конфликте
7 Основной путь разрешения потенциального конфликта
a деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения
b публичное обсуждение причин конфликта
c активизация сторон, принимающих участие в конфликте
8
При анализе системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью, важно учитывать
a отношения лидера группы к совместной деятельности - прежде всего к её мотивам и целям
b межличностные отношения, возникающие между членами группы в результате согласования совместной деятельности
c межличностные отношения, непосредственно с совместной деятельностью не связанные
d отношения каждого члена группы к совместной деятельности - прежде всего к её мотивам и целям
9 Социум оценивает значимость группы по
a действиям лидера группы
b планам работы группы
26
c действиям каждого члена группы
d результату совместной деятельности

10
Если в конфликте участники следуют фиксированным правилам поведения, причем существует определенная система санкций за их нарушение, то это конфликт
a игровой
b взрывной
c лавинообразный
d волнообразный
11 Если конфликт отличаются скачкообразными, радикальными изменениями ситуации, то это конфликт
a лавинообразный
b игровой
c взрывной
d волнообразный
12
Конфликт характеризующийся тем, что по мере его развития в зону конфликтного взаимодействия втягиваются все новые и новые участники -
a лавинообразный
b игровой
c взрывной
d волнообразный
Вариант 4.
1 К вариантам поведения в конфликте относится компромис, для которого характерно
a участники готовы мириться с некоторыми неудобствами, готовы идти на частичные уступки
b сочетание взаимных уступок конфликтующих сторон и частичного удовлетворения ими интересов друг друга
c участники не готовы обсуждать условия противоположной стороны
2
Вариант поведения в конфликте, при котором участники относятся к интересам другой стороны как к своим собственным, причем такое отношение носит взаимный характер, это
a сотрудничество
b компромисс
c борьба
d избегание
3
Взаимодействие, при котором участники готовы идти на частичные уступки в надежде на то, что действия другой стороны позволят реализовать хотя бы часть актуальных потребностей, называ-
27
ются
a сотрудничеством
b компромиссом
c борьбой
d избеганием
4 СТЭП-анализ это
a социальные (С); технологические (Т);экологические (Э);политические (П) факторы
b социальные (С); технологические (Т);экономические (Э);политические (П) факторы
c социально-организационные (С); технологические (Т);экономические (Э);политические (П) факторы
d социальные (С); технологические (Т);экономические (Э);производственные (П) факторы
5 Данное логическое деление своим результатом имеет иерархию цели и подцелей, построенную на отношении ?род-вид?
a системное делениепонятия, выражающего стратегическую цель
b таксономическое деление понятия, выражающего цель

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

с мереологическое делениепонятия, выражающего цель
6 Данное аналитическое деление своим результатом имеет отноше-
ние ?часть-целое?
a системное делениепонятия, выражающего стратегическую цель
b таксономическое деление понятия, выражающего цель
c мереологическое делениепонятия, выражающего цель
7 Вид деления, результатом которого является отношение ?система-
подсистема-элемент?
a системное делениепонятия, выражающего стратегическую цель
b таксономическое деление понятия, выражающего цель
c мереологическое делениепонятия, выражающего цель
8 Профессионализм в любой области, имеет один существенный изъ-
ян
a ?внешний цензор?
b ?внутренний цензор?
c ?цензор?
9 Главное преимущество групповой работы по сравнению с индиви-
дуальной состоит в том, что
a что она позволяет получать ?прибавочный продукт? за счет достиже-
28
ния и использования синергетического эффекта
b результаты работы группы превышают простую сумму результатов ее
отдельных членов
c результат работы достигается быстрее
10 Выращивание благоприятной рабочей ситуации это
a интересное введение в проблемную ситуацию
b четкое планирование рабочей проблемы
c нетривиальное знакомство участников
d представление ситуации, как ?вызов, брошенный другой организации?
11 При проведении ?Мозгового штурма? необходимо
a требовать обосновать идею
b запретить дискуссии
c не требовать обосновать идею
d разрешить дискуссии
12 Стиль управления, при котором лидер, постоянно распределяет
внимание между подчиненными и эффективностью работы - это
a организационное управление
b объединенное управление
c власть-подчинение
d групповое управление (?команда?)
13
Стиль управления, при котором лидер прилагает минимум лич-
ных усилий и требует аналогичного минимума со стороны других ?
это
a организационное управление
b объединенное управление
c власть-подчинение
d групповое управление (?команда?)

3. Письменная работа

Темы 5, 8, 9
Задание 1.
Для сотрудников отдела, подчиненных.
1. Как Вы думаете, чего именно ожидает от Вас руководитель, решение
каких задач считает Вашим первоочередным делом?
2. Чего от руководителя в плане совместной работы ожидаете Вы?
3. Каких успехов лично Вы ожидаете от работы своего отдела? На ка-
кое вознаграждение рассчитываете?
Для руководителей.
1. Какие задачи Вы считаете первоочередными для каждого из своих
подчиненных?

2. В чем будет выражаться Ваше содействие в их решении?
3. Каких успехов ожидаете от совместной работы сотрудников подразделения? Как Вы намерены вознаграждать каждого из своих подчиненных?
Для каждого из своих непосредственных подчиненных ответы записываются на отдельных листах, затем производится обмен записями и в каждой группе проводится согласование взаимных ожиданий с четким выделением следующих блоков:
- с этим согласен;
- это требует уточнения;
- с этим не согласен потому, что ?
Далее следует совместное обсуждение и выработка плана реализации согласованных взаимных обязательств, для составления которого можно использовать ТОР.

Задание 2.
Работа по подразделениям.
1. Мы считаем, что от нас подразделение ? в совместной работе ожидает следующих результатов со следующими параметрами:
_____
2. Из этого перечня мы готовы обеспечить получение следующих результатов со следующими параметрами:
_____
3. От подразделения ?для нашей успешной работы нам требуются следующие результаты со следующими параметрами:
_____
Для каждого подразделения записи делаются на отдельных листах. Далее производится обмен листами, их анализ и совместное обсуждение, согласование позиций.
В тренинге принимало участие четыре подразделения. Каждому из них был присвоен определенный номер. Для упорядочения работы на флип-чарте была записана следующая последовательность согласований:
Вначале обсуждение проводится в группах, составленных из следующих пар: подразделение 1 ? подразделение 2 и подразделение 3 ? подразделение 4. Затем происходит перегруппировка подразделение 1 ? подразделение 3 и подразделение 2 ? подразделение 4. После этого перегруппировка производится по схеме подразделение 1 ? подразделение 4 и подразделение 2 ? подразделение 3.
Каждый раз определяется тот перечень добавлений в положения о подразделениях, в соответствующие регламенты, иные нормативно-распорядительные документы, которые нужно внести по итогам обсуждения и согласования перечня взаимных обязательств. Указываются ответственные за эту работы и ориентировочные сроки ее завершения.

Задание 3.
1. Мы считаем, что для повышения профессионализма в работе нашего подразделения необходимо сделать следующее (далее с использованием ТОР составляется план конкретных мероприятий):
Что сделать? Кто за это отвечает? К какому сроку?
2. Полагаем, что для повышения профессионализма, качества работы подразделения ? необходимо (далее с использованием ТОР составляется план конкретных мероприятий).
3. Для реализации плана из пункта 2 мы готовы сделать следующее (далее составляется план предложений).
Для каждого подразделения записи делаются на отдельных листах. Далее производится обмен листами, их анализ внутри каждого подразделения отдельно, корректировка собственных планов. После этого производились совместные обсуждения и согласования позиций. Работа на этом этапе производилась с использованием схемы парных обсуждений, описанной в предыдущем упражнении.
После того, как все парные обсуждения были завершены, сотрудники всех подразделений собрались в единую группу и их вниманию были пред-

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

ставлены доклады об итоговых планах для каждого подразделения.
Сразу после каждого доклада участник тренинга задавали уточняющие вопросы, затем производилось окончательное согласование планов. Каждый раз принималось решение о том, кто, когда, кому передает окончательный вариант плана, кто будет контролировать их исполнение.

Зачет с оценкой

Вопросы к зачету с оценкой:
1. Становление тимбилдинга в России.
2. Какие задачи решает тимбилдинг.
3. Управленческая команда как форма самоорганизации профессионалов.
4. Управленческая команда как психологическая общность.
5. Специфика внутрикомандных отношений.
6. Команда как субъект профессионального воспитания.
7. Команда как совокупный субъект деятельности.
8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
9. Руководитель как стратегический лидер команды.
10.Социально-психологические характеристики команды.
11.Психологические основы сознания ?мы? в команде.
12.Информационный обмен в команде.
13.Профессиональная среда команды (социально-психологические характеристики).
14.Круговое лидерство в профессиональном пространстве команды.
15.Миссия как стратегическая смысловая цель команды.
16.Модели формирования управленческой команды.
17.Составляющие процесса командообразования.
18.Руководитель как субъект формирования управленческой команды.
34
19.Виды управленческих команд.
20.Профессиональный тренинг в процессе командообразования.
21.Технология становления команды.
22.Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
23.Природное значение креативности.
24.Креативность в бизнесе.
25.Межличностная коммуникация.
26.Критерий проверки точности принимаемого решения.
27.Методика проведения веревочного курса.

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

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 4			
Текущий контроль			

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	1	15
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	10
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	25
Зачет с оценкой	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. ? М. : ИНФРА-М, 2017. ? 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. ? (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/854328

Невеев А.Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплет 7БЦ/Без шитья) ISBN 978-5-16-005660-9 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/1015858

Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник /С.Д. Резник- 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010032-6 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/467203

7.2. Дополнительная литература:

Кожевина О. В. Управление изменениями: Учебник/О.В. Кожевина - 2-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-009813-5 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/536035

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

онлайн обучение полезным навыкам - https://4brain.ru/team/

Сайт для тренеров - trenerskaya.ru/article/view/uprazhneniya-na-komandoobrazovanie

Упражнения для тренингов - командообразование - http://akmalov.ru/business-trainer/igryi-i-uprazhneniya-dlya-treningov/uprazhneniya-dlya-treningov-komandoobrazovanie.html

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
практические занятия	В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой по теме, а также со справочной документацией по программным продуктам, которые будут использоваться при проведении практического занятия. По ходу подготовки желательно также дополнять свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из проанализированных источников. Особое внимание следует уделить тем источникам, где рассматриваются практические примеры решения задач, относящихся к изучаемой теме
самостоя-тельная работа	Самостоятельная работа является как правило внеаудиторной и может заключаться в индивидуальном изучении обучающимся определенных тем курса по рекомендованной литературе. В качестве форм самостоятельной индивидуальной или коллективной работы, исходя из целей и задач изучаемой дисциплины, можно использовать иные различные задания для студентов. Преподаватель оказывает, в случае необходимости, помощь студентам при выполнении ими заданий.

Вид работ	Методические рекомендации
реферат	Реферат ? письменная работа, выполняемая обучающимся в течение длительного срока (от одной недели до месяца). Реферат (от лат. referrer ? докладывать, сообщать) ? краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу. Реферат отвечает на вопрос ? что содержится в данной публикации (публикациях). Однако реферат ? не механический пересказ работы, а изложение ее существа. В настоящее время, помимо реферирования прочитанной литературы, от обучающегося требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу. Тему реферата может предложить преподаватель или сам обучающийся, в последнем случае она должна быть согласованна с преподавателем. В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал подается не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания. Содержание реферируемого произведения излагается объективно от имени автора. Если в первичном документе главная мысль сформулирована недостаточно четко, в реферате она должна быть конкретизирована и выделена. Структура реферата: 1. Титульный лист. 2. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата. 3. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы. 4. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал. 5. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении. 6. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты. 7. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания. Этапы работы над рефератом. Работу над рефератом можно условно подразделить на три этапа: 1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования; 2. Изложение результатов изучения в виде связного текста; 3. Устное сообщение по теме реферата. ребования, предъявляемые к оформлению реферата Объемы рефератов колеблются от 10-18 машинописных страниц. Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 35 мм. слева и 15 мм. справа, рекомендуется шрифт 12-14, интервал - 1,5. Все листы реферата должны быть пронумерованы. Каждый вопрос в тексте должен иметь заголовок в точном соответствии с наименованием в плане-оглавлении. При написании и оформлении реферата следует избегать типичных ошибок, например, таких: ? поверхностное изложение основных теоретических вопросов выбранной темы, когда автор не понимает, какие проблемы в тексте являются главными, а какие второстепенными, ? в некоторых случаях проблемы, рассматриваемые в разделах, не раскрывают основных аспектов выбранной для реферата темы, ? дословное переписывание книг, статей, заимствования рефератов из интернет и т. д.

Вид работ	Методические рекомендации
тестирование	Тест - это объективное стандартизированное измерение, поддающееся количественной оценке, статистической обработке и сравнительному анализу. Тест состоит из конечного множества тестовых заданий, которые предъявляются в течение установленного промежутка времени в последовательности, определяемой алгоритмом тестирующей программы. В базе тестовых заданий используются следующие формы тестовых заданий: задания открытой формы, задания закрытой формы, задания на установление соответствия, задания на установление правильной последовательности. К заданиям закрытой формы относятся задания следующих типов: ? один из многих (предлагается выбрать один вариант ответа из предложенных); ? многие из многих (предлагается выбрать несколько вариантов ответа из предложенных); ? область на рисунке (предлагается выбрать область на рисунке). В тестовых заданиях данной формы необходимо выбрать ответ (ответы) из предложенных вариантов. Ответы должны быть однородными, т.е. принадлежать к одному классу, виду и роду. Количество вариантов ответов не менее 3-х, и не более 7. Задания открытой формы служат для определения степени усвоения фактологических событий. Соответственно дидактическими единицами являются: понятия, определения, правила, принципы и т.д. К заданиям открытой формы относятся: ? поле ввода (предлагается поле ввода, в которое следует ввести ответ); ? несколько пропущенных слов (предлагается заполнить пропуски); ? несколько полей ввода (предлагается ввести несколько значений). Задание открытой формы имеет вид неполного утверждения, в котором отсутствует один (или несколько элементов), который (которые) необходимо вписать или ввести с клавиатуры компьютера. В данном тестовом задании ? четкая формулировка, требующая однозначного ответа. Каждое поле ввода соответствует одному слову. Количество пропусков (полей ввода) не должно быть больше трех (для тестовых заданий типа ?Несколько полей ввода? допускается до пяти). Образцовое решение (правильный ответ) должно содержать все возможные варианты ответов (синонимичный ряд, цифровая и словесная форма чисел и т.д.). Задания на установление соответствия служат для определения степени знания о взаимосвязях и зависимостях между компонентами учебной дисциплины. Задание имеет вид двух групп элементов (столбцов) и формулировки критерия выбора соответствия. Соответствие устанавливается по принципу 1:1. Т.е. одному элементу 1-ой группы (левого столбца) соответствует только один элемент 2-ой группы (правого столбца). В тестовом задании на упорядочение предлагается установить правильную последовательность предложенных объектов (слова, словосочетания, предложения, формулы, рисунки и т.д.)

Вид работ	Методические рекомендации
письменная работа	представляет собой самостоятельное научное исследование студента в области определенной дисциплины. На основе изучения пра?вовых актов и специальной литературы студент должен дать само?стоятельное решение проблем в рамках избранной темы, показать свое видение тех или иных рассматриваемых вопросов. В процессе подготовки письменных работ у студентов развивается творческая активность, формируются умения выявлять имеющиеся проблемы и находить пути их решения. Письменная работа студента преследует следую?щие цели: ? углубить, систематизировать и закрепить полученные студен?тами теоретические знания и практические навыки по избранной теме; ? научить студентов работать с источниками, собирать, система?тизировать и обобщать имеющийся научный и фактический матери?ал по рассматриваемой проблеме; ? выработать и закрепить навыки работы с нормативным мате?риалом, а также научить будущих юристов самостоятельно приме?нять полученные знания на семинарских занятиях и использовать их в иных формах учебной работы. Методика подготовки письменных работ К какому бы типу письменных работ не относилась выполняемая студентом работа, существуют общие правила их подготовки. Можно выделить три основных этапа подготовки студентом его работы. На первом этапе происходит выбор или получение темы студентом. Перечень тем, заданий или вопросов, предлагаемых студентам, подготавливается и утверждается на кафедре. Второй этап подразумевает непосредственную подготовку к написанию письменной работы. Данный этап включает отбор материала, изучение литературы, составление оглавления будущей письменной работы. Первоначально студенту необходимо определить цель написания работы по закреплённой теме, а также перечень решаемых вопросов. Относительно оглавления письменной работы следует отметить, что она может носить рабочий, простой или развёрнутый характер. Рабочий (план) представляет собой краткий перечень основных вопросов, решаемых в ходе выполнения работы. Название главы (параграфа) должны раскрывать тему контрольной работы, а не повторять её в различных вариантах. На третьем этапе происходит систематизация отобранного материала, его обобщение, а также формулировка выводов по заданной теме. Подготовка письменной работы на третьем этапе является наиболее трудоёмкой, в ходе которой студент методами анализа и синтеза практически создаёт черновой вариант будущей работы. Заключительные этапы касаются уже не подготовки, а непосредственно написания и оформления письменной работы.
зачет с оценкой	Итоговый контроль по дисциплине позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины. Подготовка к зачету способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. В период подготовки к зачету студенту необходимо обратиться к учебно-методическому материалу по дисциплине. Подготовка студента к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение всего периода обучения; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам разделов учебной дисциплины. При подготовке к зачету студентам целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, рекомендованные правовые акты, основную и дополнительную литературу.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Тренинги на командообразование" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины "Тренинги на командообразование" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB,audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.01 "Экономика" и магистерской программе Экономика и управление организацией: отраслевой аспект .