

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.П.
АСТАФЬЕВА**
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Кафедра социальной психологии

**Рабочая программа
дисциплины**

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

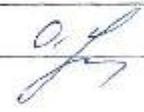
Направление **44.04.02 Психолого-педагогическое образование(050400.68)**
Профиль "**Психология и педагогика работы с молодежью**"
Квалификация (степень) **магистр**

Красноярск 2016

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ОД.6 «Командообразование»
составлена ст. преп. Высоцкая Марина Николаевна
(должность и ФИО преподавателя)

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры _____

протокол № 12 от "5" 10 2016 г.

Заведующий кафедрой Груздева Ольга Васильевна 
(ф.и.о., подпись)

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол № 6
(указать наименование совета и дату заседания)

"10" 9 2016 г.
Председатель Груздева О.В. 
(ф.и.о., подпись)

**Лист согласования рабочей программы дисциплины Б1.В.ОД.6 «Командообразование»
с другими дисциплинами образовательной программы**

на 2015-2016 учебный год

Наименование дисциплин, и зучение которых опирается на данную дисциплину	Кафедра	Предложения об изменении в пропорциях материала, по рядка изложения и т.д.	Принято решение (протокол №, дата) кафедрой, разработавшей программу
1. Психология инновационного поведения и управления самоорганизацией		-	-

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
2. Технологическая карта обучения дисциплине
3. Содержание основных разделов и тем дисциплины
4. Методические рекомендации по освоению дисциплины
5. Технологическая карта рейтинга дисциплины
6. Фонд оценочных средств по дисциплине
7. Карта литературного обеспечения дисциплины (включая электронные ресурсы)
8. Карта материально-технической базы дисциплины

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

ВИДЫ И ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС ВПО

Магистр по направлению подготовки **44.04.02 "Психолого-педагогическое образование"**, Профиль **"Психология и педагогика работы с молодежью"**, готовится по дисциплине **Б1.В.ОД.6 «Командообразование»** к следующим видам профессиональной деятельности:

- *организационно-управленческая;*
- *научно-исследовательская.*

Магистр по направлению подготовки **44.04.02 "Психолого-педагогическое образование"** должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

организационно-управленческая деятельность:

научно-исследовательская деятельность:

Дисциплина **Б1.В.ОД.6 «Командообразование»** связана с формированием способностей к

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В соответствии с ФГОС ВО Б1.В.ОД.6 «Командообразование» относится к **обязательным дисциплинам вариативной части** по направлению подготовки **44.04.02 "Психолого-педагогическое образование"**, изучается на 2 и 3 курсе. На изучение дисциплины по плану отводится **72 часа (2 зет)**:

- на втором курсе – 36 часов, 1 зет
лекции – 4 часа, практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа студентов - 24 часов
- на третьем курсе - 36 часов, 1 зет
практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа студентов – 24 часов, зачет - 4 часа

Дисциплина **Б1.В.ОД.6 «Командообразование»** базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении следующих дисциплин: социальная психология образования, организация молодежных движений, активные методы развития социальных компетенций.

Освоение дисциплины «Командообразование» позволяет сформировать понятийный аппарат и понимание сущности следующих категорий: команда, командообразование, синергетический эффект, акмеологический подход к командообразованию.

Цели курса:

содействие становлению профессиональной компетентности магистрантов путем обогащения предметным содержанием в области основ командообразования.

Задачи курса:

1. изучить теоретико-методологические основы командообразования;
2. освоить современные технологии командообразования;
3. оценить свои профессионально-личностные ресурсы в решении задач, связанных с использованием групповых ресурсов, работой с коллективом, созданием эффективно действующей команды.

КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В результате освоения дисциплины **Б1.В.ОД.6 «Командообразование»** обучающийся должен обладать **общекультурными компетенциями (ОК):**

ОК-1 способностью владеть культурой мышления, целостной системой научных знаний об окружающем мире, ориентироваться в ценностях бытия, жизни, культуры

ОК-5 способностью к анализу социально значимых процессов и явлений, к ответственному участию в общественно-политической жизни

ОК-6 демонстрировать гражданскую позицию, интегрированность в современное общество, нацеленность на его совершенствование на принципах гуманизма

ОК-8 способностью к социальному взаимодействию на основе принятых моральных и правовых норм, социальных стандартов; демонстрировать уважение к людям, толерантность к другой культуре, готовность к поддержанию партнерских отношений

ОК-17 обладать культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, систематизации, постановке целей и выбору путей их достижения, уметь логически верно, аргументировано и ясно строить свою речь

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения дисциплины «Командообразование» студенты должны

Знать:

- основные виды команд;
- современные тенденции и принципы создания и развития команды;
- технологии формирования команд;
- основные признаки эффективной команды;
- ролевую структуру команд;
- роль руководителя в формировании команды;
- признаки эффективной и неэффективной команды;
- команде • факторы, провоцирующие раскол в команде.

Уметь:

- применять теоретические подходы, раскрывающие основы командообразования, в практической работе;
- использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами;
- осуществлять типичные методы диагностики распределения командных ролей;
- осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели;

Владеть:

- технологиями успешного руководства процессом создания команды;
- приемами организации командной работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- способами оценки персонала для оптимального подбора состава команды, распределения командных ролей и выявления лидерского потенциала;
- методами налаживания конструктивного межличностного взаимодействия в команде, эффективного решения проблем в команде; создания ресурсов положительных эмоций для эффективной работы в команде;
- основами применения игровых методов работы, в том числе «мозгового штурма», метода критических ситуаций и др. с целью выработки эффективных совместных решений.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В освоении дисциплины аудиторные занятия составляют 27,8 % от общего объема (лекции – 5,5%, практические – 27,8%), самостоятельная работа студентов составляет 66,7%, на контроль отводится 5,5% времени.

Лекции и практические занятия проводятся как применением традиционных, так и активных и интерактивных форм обучения: деловые игры, тренинги, дискуссии, метод проблемного обучения, мультимедиа презентации.

Процесс обучения данной дисциплине согласуется с технологией процесса обучения в университете и соответствует требованиям Государственного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения. В качестве технологии разработана модульно-рейтинговая система курса.

СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Программа дисциплины «Командообразование» разделена на модули в соответствии со Стандартом учебно-методического комплекса дисциплин в КГПУ им. В.П. Астафьева. Программа состоит из Базового и итогового модуля.

Базовый модуль № 1 включает в себя лекционные и практические занятия по дисциплине, самостоятельную работу студентов по освоению дисциплины «Командообразование».

Лекции содержат основные сведения по теории и основным понятиям командообразования, а также краткие сведения по практике командообразования.

Практические занятия по дисциплине «Командообразование», включают проведение круглых столов, выполнение практических заданий, работу с кейсами, проведение тренингов, написание и оформление рефератов.

Дополнительный модуль имеет целью изучение дополнительного материала по курсу, сбор и анализ кейсов и тренинговых упражнений, написание и оформление реферата по теме, выступление с докладами на научной конференции.

Материал, изученный в «Базовом модуле №1», контролируется с помощью тестирования, докладов, рефератов.

Итоговый модуль - это итоговая аттестация в форме традиционного зачета по окончанию курса, в результате которой студент имеет возможность повысить свой рейтинг. Для получения академической «тройки» на экзамене достаточно набрать в течение курса 60 баллов (усвоить 60% материала). Итоговый модуль может быть выполнен в письменной форме как итоговый тест по всему курсу «Командообразования».

Система оценки в настоящей программе соответствует Стандарту модульно-рейтинговой системы подготовки студентов в КГПУ им. В.П. Астафьева. Минимально для зачета надо набрать 60 баллов, максимально можно набрать 100 баллов.

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:

60 – 72 (балла) = 3 (удовлетворительно)

73 – 86 (баллов) = 4 (хорошо)

87 – 100 (баллов) = 5 (отлично).

Формы работы

Лекции, практические занятия, проведение круглых столов, тренингов, выполнение упражнений, индивидуальные консультации, самостоятельная работа студентов, выполнение проектных заданий, тестирование.

Тематическое содержание курса

Лекционные занятия

Лекция 1.

Тема 1. Основы командообразования: команда и группа: сходства и отличия. Основные функции команды. Принципы работы команды.

Лекция 2.

Тема 2. Организация работы в команде. Взаимодействие команды с другими командами или внешними партнерами. Планирование деятельности команды.

Практические занятия.

Тема 3. Распределение ролей в команде. Инструменты управления командными взаимоотношениями.

Тема 4. Этапы формирования команды. Жизненный цикл команды. Работа с конфликтами в команде. Трудности работы в команде.

Тема 5. Практика командообразования. Пути командообразования. Технология создания команды.

Самостоятельная работа студентов

Магистранты заочной формы обучения самостоятельно осваивают определенные разделы по следующим темам.

Тема 1. Основы командообразования: команда и группа: сходства и отличия. Основные функции команды. Принципы работы команды.

Тема 2. Организация работы в команде. Взаимодействие команды с другими командами или внешними партнерами. Планирование деятельности команды.

Тема 3. Распределение ролей в команде. Инструменты управления командными взаимоотношениями.

Тема 4. Этапы формирования команды. Жизненный цикл команды. Работа с конфликтами в команде. Трудности работы в команде.

Тема 5. Практика командообразования. Пути командообразования. Технология создания команды.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Модели командообразования. Командный менеджмент и его отличия от классической иерархической системы управления. Командный менеджмент как вид опосредованного управления.
2. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией.
3. Колесо команды Марджерисона - МакКенна.
4. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
5. Модель Майерс - Бриггс.
6. Формирование командного духа.
7. Подготовка командных лидеров.
8. Сущность и значение команды перемен. Комплектование команды перемен.
9. Факторы, провоцирующие раскол в команде. Процессы раскола команды и работа с ними.
10. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды.
11. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды.
12. Вербочный курс как форма командной сыгровки.
13. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды.

СПИСОК ТЕМ ДЛЯ ПРОЕКТНЫХ ЗАДАНИЙ

1. Разработка программы тренинга для начальной стадии создания команды.
2. Разработка программы тренинга по развитию доверия.
3. Разработка программы тренинга по развитию концентрации.
4. Разработка программы тренинга по развитию навыков кооперации.
5. Разработка программы тренинга по мобилизации энергии команды.
6. Разработка программы тренинга по развитию навыков сотрудничества.
7. Разработка программы тренинга по творческому решению проблем.
8. Разработка программы корпоративного тренинга командообразования.

Текущая и итоговая аттестация

В ходе текущей аттестации оценивается качество освоения студентом содержания конкретных разделов дисциплины. Для этого используются письменные работы (тесты, контрольные работы). В ходе итоговой аттестации оценивается *качество освоения системы знаний о командообразовании и умения* (на основе полученных знаний) применять их на практике в игровых ситуациях или реальной профессиональной жизни. Зачет может проводиться в устной форме (ответ на вопросы) либо в письменной форме (тесты).

Список вопросов к зачету

1. Понятие и основные черты группы
2. Признаки и свойства формальных и неформальных групп
3. Классификация групп по силе сплоченности
4. Команда как разновидность группы
5. Ключевые отличия команды от рабочей группы
6. Принципы организации командной работы
7. Понятие и уровни групповой динамики
8. Факторы, влияющие на групповую динамику
9. Оптимальная численность команды: проблемы определения
10. Недостатки больших групп
11. Риски функционирования малых групп
12. Связь размера группы с другими факторами групповой динамики
13. Этапы жизненного цикла команды
14. Командная роль – понятие и свойства
15. Принципы распределения ролей в команде
16. Факторы, определяющие роль в команде
17. Командные роли по М. Белбину
18. Достоинства и недостатки ролевого подхода к командообразованию
19. Подход Г. Айзенка к классификации типов личности
20. Типология Г. Айзенка в командной работе
21. Особенности команд, однородных по типу личности
22. Типология Майерс-Бриггс
23. Преимущества и проблемы учета типа личности при командообразовании
24. Эмоциональный интеллект и его роль в совместной работе
25. Модели структуры эмоционального интеллекта
26. Командообразование в системе управления организацией
27. Концепция «колеса команд»
28. Особенности лидерства в команде
29. Роль лидера в команде
30. Формирование командного видения
31. Патологии командообразования
32. Особенности функционирования проектной команды
33. Специфика работы команды стратегических изменений
34. Мотивация и поощрение в командной работе
35. Методы поддержания командного духа
36. Факторы сплоченности команды
37. Факторы разобщенности в команде и противодействие им
38. Эффективность работы команды

- 39.Трехмерная концепция эффективности группы
- 40.Управление без командообразования

Зачет включает в себя:

1. Теоретический вопрос.
2. Практическое задание: фрагмент тренинга по командообразованию.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА РЕЙТИНГА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины/курса	Направление подготовки и уровень образования (бакалавриат, магистратура, аспирантура) Наименование программы/ профиля	Количество зачетных единиц/
Командообразование	Специальность: Магистр по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование «Психология и педагогика работы с молодежью»	2
Смежные дисциплины по учебному плану		
Предшествующие: социальная психология образования, психолого-педагогический семинар, организация молодежных движений.		
Последующие: психология инновационного поведения и управления самоорганизацией.		

БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ № 1			
	Форма работы*	Количество баллов 30 %	
		min	max
Текущая работа	Групповая работа	1	2
	Разработка презентации доклада к практическому занятию	1	2
	Составление дополнительной библиографии по проблеме	1	2
	Обзор периодики /интернет-источников по проблеме	1	2
	Проведение мини-тренингов	3	5
	Анализ кейсов	3	5
Промежуточный рейтинг-контроль	Тестирование	10	12
Итого		20	30

БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ № 2			
	Форма работы*	Количество баллов 45 %	
		min	max
Текущая работа	Выполнение проектных заданий	2	5
	Разработка презентации доклада к практическому занятию	2	5
	Составление дополнительной библиографии по проблеме	1	2,5
	Обзор периодики /интернет-источников по проблеме	1	2,5
	Подготовка и участие в Круглом столе	2	5
	Анализ кейсов	2	5
	Проведение мини-тренингов	2	5
Промежуточный рейтинг-контроль	Тестирование	13	15
Итого		25	45

Итоговый модуль			
Содержание	Форма работы*	Количество баллов 25 %	
		min	max
	Зачет	15	25
Итого		15	25

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ			
Базовый модуль/ Тема	Форма работы*	Количество баллов	
		min	max
БМ №1 Тема № 1	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение проекта Тестирование	0	2
Тема № 2	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение	0	2

	проекта Тестирование		
Тема № 3	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение проекта Тестирование	0	1
Тема № 4	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение проекта Тестирование	0	1
Тема № 5	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение проекта Тестирование	0	1
Тема № 6	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение проекта Тестирование	0	1
Тема № 7	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение проекта Тестирование	0	1
Тема № 8	Составление библиографии по теме Написание реферата/выполнение проекта Тестирование	0	1
Итого		0	10
Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)		min	max
		60	100

*Перечень форм работы текущей аттестации определяется кафедрой или ведущим преподавателем

60 – 72 (балла) = 3 (удовлетворительно)
73 – 86 (баллов) = 4 (хорошо)
87 – 100 (баллов) = 5 (отлично).

ФИО преподавателя: Высоцкая М.Н.

Утверждено на заседании кафедры « 5 » 10 2016 г. Протокол № 12

Зав. кафедрой 

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Варианты тестов по дисциплине «Командообразование»

Выберите номер правильного варианта ответа и укажите его в бланке ответов. Будьте внимательны! В некоторых заданиях правильных ответов может быть несколько. Продолжительность выполнения заданий – 60 минут.

IV вариант

Тест 1. Общее представление о команде

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

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

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

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;

В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

А) команда;

Б) рабочая группа;

В) псевдокоманда.

Тест 2. Распределение ролей в команде

1. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

А) менеджер;

Б) лидер;

В) руководитель.

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

А) реализатор;

Б) руководитель;

В) мотиватор;

Г) организатор;

Д) все ответы верны.

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

А) роль;

Б) образ;

В) стремление.

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

А) организатор;

Б) управленец;

В) администратор;

Г) руководитель.

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

А) организаторы;

Б) генераторы идей;

В) мотиваторы;

Г) гармонизаторы.

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

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

7. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

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

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

Тест 3. Особенности работы в команде

1. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

2. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

3. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;

В) самоизоляция.

4. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

А) коллективистическое самосознание;

Б) групповая идентичность;

В) групповая сплоченность.

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

А) стратегический менеджмент;

Б) командный менеджмент;

В) структурированный менеджмент.

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

А) жизненные кризисы;

Б) неуспех деятельности; В) конкуренция с другими группами;

Г) все ответы верны.

7. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят: А) поддерживающее окружение;

Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;

В) командное вознаграждение;

Г) открытые коммуникации.

8. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

А) огруппление мышления;

Б) ингрупповой фаворитизм;

В) групповое табу.

9. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

А) моббинг;

Б) групповой ритуал;

В) социальная лень;

Г) внешний локус контроля.

Тест 4. Формирование команды

1. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

2. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости: А) комплектование команды;

- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

3. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

4. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

5. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тимбилдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

6. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

7. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относятся:

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) все ответы неверны.

II вариант

Тест 1. Общее представление о команде

1. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия, называется:

- А) команда перемен;
- Б) сплоченная группа;
- В) команда.

2. Понятия «развитие команды» и «командообразование» являются по своему содержанию:

- А) тождественными понятиями;
- Б) различными понятиями;
- В) противоположными понятиями.

3. К направлениям деятельности в области командообразования, наиболее востребованным в современном обществе относятся:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) оценка целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- В) изучение данного понятия в историческом контексте;
- Г) все ответы верны.

4. Команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений – это:

- А) команда специалистов;
- Б) команда перемен;
- В) проектная команда;
- Г) все ответы неверны.

5. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется:

- А) гомогенность состава команды;
- Б) гетерогенность состава команды;
- В) однородность состава команды.

6. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- А) высокоэффективная команда;
- Б) самоуправляемая команда;
- В) потенциальная команда;
- Г) все ответы не верны.

Тест 2. Распределение ролей в команде

1. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:

- А) полоролевая идентичность;
- Б) позиционирование;
- В) групповая идентификация.

2. В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются:

- А) логистики;
- Б) тактики;
- В) дипломаты.

3. Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает план- график, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение – это:

- А) командный менеджер;
- Б) командный лидер;
- В) специалист.

4. Модель, разделяющая процесс управления на восемь рабочих функций (типов задач, навыков руководителей), называется:

- А) колесо команды Марджерисона-МакКенна;
- Б) модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова;
- В) модель Кейрси.

5. Концепция, описывающая тонкие психологические различия людей с помощью четырехбуквенного кода, называется:

- А) модель Кейрси;
- Б) модель Белбина;
- В) модель Майерс-Бриггс.

6. Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:

- А) макропозиционирование;
- Б) микропозиционирование;
- В) все ответы неверны.

6. В модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова, реализация данной роли предполагает разработку мероприятий по достижению целей организации и называется:

- А) управленец;
- Б) организатор;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

7. По мнению Белбина, представители данной командной роли не доминируют над членами команды, но точно чувствуют, когда нужно делегировать ответственность в группу, а когда принять на себя – это:

- А) ведущий;
- Б) аналитик;
- В) гармонизатор.

Тест 3. Особенности работы в команде

1. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

- А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
- Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
- В) разделяемостью целей существования группы;
- Г) все ответы верны.

2. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- А) ингрупповой фаворитизм;
- Б) моббинг;
- В) групповое сопротивление.

3. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:
- А) скрытое сопротивление;
 - Б) игнорирование;
 - В) конформизм.
4. Эффективность работы команды зависит от:
- А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
 - Б) наличия профессиональных навыков;
 - В) стадии развития группы;
 - Г) все ответы верны.
5. Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:
- А) статус;
 - Б) роль;
 - В) позиция.
6. Давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию, называется:
- А) идентификация;
 - Б) сплоченность;
 - В) групповое единомыслие.
7. Чувство приверженности подразделению, организации или рабочей группе, то особое «мы-чувство», которое обеспечивает человеку повышение самооценки, связанное с осознанием себя принадлежащим к чему-то позитивному и чему-то большему, чем он мог бы быть сам по себе, называется:
- А) командный дух;
 - Б) командное видение;
 - В) групповая сплоченность;
 - Г) все ответы неверны.
8. Лидерские компетенции включают в себя:
- А) управление групповыми процессами;
 - Б) управление вниманием и смыслами;
 - В) управление обратной связью;
 - Г) все ответы неверны.
9. Непрерывный процесс, который направляет все усилия и энергию личности на реализацию мечты и заставляет действовать несмотря на

препятствия, усталость, отсутствие денег, высокие риски и т.п., называется:

- А) видение;
- Б) общее видение;
- В) сплоченность.

Тест 4. Формирование команды

1. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:

- А) пять;
- Б) три;
- В) девять.

2. Командообразование начинается со следующего этапа:

- А) формирование общего видения;
- Б) комплектование;
- В) рефлексия;
- Г) знакомство.

3. Этап командообразования, на котором участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует эффективной работе команды, называется:

- А) рефлексия;
- Б) планирование второго шага;
- В) исполнение.

4. Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется:

- А) тим-билдинг;
- Б) тренинг командной сыгровки;
- В) веревочный курс.

5. Устойчивые психологические и социально- психологические новообразования, которые возникают в группе по мере ее развития в ходе тренинга командообразования, называются:

- А) групподинамические эффекты;
- Б) групповые защитные механизмы;
- В) групповая сплоченность.

6. Разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощений какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд, называются:

- А) коммуникативные игры;
- Б) сюжетно-ролевые игры;
- В) стратегические игры.

7. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы во вне – это:

- А) групповое табу;
- Б) внешний локус контроля;
- В) самоизоляция.

Ключи к Вариант

№ вопроса	Правильные ответы
Тест 1. Общее представление о команде	
1	А
2	Б
3	А, Б, В
4	В
5	Б
6	А
Тест 2. Распределение ролей в команде	
1	Б
2	А, В
3	А
4	В
5	В
6	А, В, Г
7	В
8	Д
Тест 3. Особенности работы в команде	
1	Б
2	А
3	Б
4	Б
5	Б
6	Г
7	А, Б, В, Г
8	А
9	В
Тест 4. Формирование команды	
1	В
2	А
3	А
4	Б

5	Б
6	Д
7	А, Б, В

Ключи к I Вариант

№ вопроса	Правильные ответы
Тест 1. Общее представление о команде	
1	В
2	Б
3	А, Б
4	Б
5	Б
6	Б
Тест 2. Распределение ролей в команде	
1	Б
2	В
3	А
4	А
5	В
6	Б
7	Б
8	А
Тест 3. Особенности работы в команде	
1	Г
2	А
3	А
4	Г
5	А
6	В
7	А
8	А, Б, В
9	А
Тест 4. Формирование команды	
1	В
2	Б
3	А
4	В
5	А
6	В
7	В

Приложение 8

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в учебной программе на 201__ / _____ учебный год

В учебную программу вносятся следующие изменения:

- 1.
- 2.
- 3.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры

"__" ____ 201__ г., протокол № _____

Внесенные изменения утверждаю

Заведующий кафедрой _____

Декан факультета (директор института) _____

"__" ____ 201__