

Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное автономное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-строительный
университет»
(ГАОУ АО ВО «АГАСУ»)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Технологии командообразования

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки

08.04.01 «Строительство»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)


Кафедра «Экономика строительства»

Квалификация выпускника: *магистр*

Астрахань - 2021


Разработчики:

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность,
учёная степень и учёное звание)


(подпись) / Е. В. Богдалова /
(И. О. Ф.)

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Экономика строительства» протокол № 8 от 20.04.2021.

Заведующий кафедрой


(подпись) / И.И.Потапова /
И. О. Ф.

Согласовано:

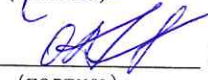
Председатель МКН «Строительство»,
направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство:
проектирование»


(подпись) / Т.В Золина /
И. О. Ф.


Начальник УМУ


(подпись) /И.В Аксютина/
И. О. Ф.

Специалист УМУ


(подпись) /Лихобабина О.В./
И. О. Ф.

Начальник УИТ


(подпись) /С.В.Пригаро /
И. О. Ф.

Заведующая научной библиотекой


(подпись) /Р.С. Хайдухшова /
И. О. Ф.

Содержание:

	Стр.
1. Цель освоения дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	5
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий	7
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)	7
5.1.1. Очная форма обучения	7
5.1.2. Заочная форма обучения	8
5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам	9
5.2.1. Содержание лекционных занятий	9
5.2.2. Содержание лабораторных занятий	9
5.2.3. Содержание практических занятий	9
5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	10
5.2.5. Темы контрольных работ	12
5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ	12
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	12
7. Образовательные технологии	13
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	14
8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины	15
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	15
10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	15

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Технологии командообразования» - является углубление уровня освоения компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство».

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

УК-3.1. Разработка целей команды в соответствии с целями проекта

Знать: цели команды в соответствии с целями проекта;

Уметь: разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта;

Иметь навыки: организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели;

УК-3.2. Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников

Знать: состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников;

Уметь: формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников;

Иметь навыки: формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников;

УК-3.3. Разработка и корректировка плана работы команды

Знать: план работы команды в соответствии с его целями;

Уметь: разрабатывать и корректировать план работы команды;

Иметь навыки: разработки и корректировки плана работы команды;

УК-3.4. Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия

Знать: правила командной работы как основы межличностного взаимодействия;

Уметь: выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия;

Иметь навыки: выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия;

УК-3.5. Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды

Знать: способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;

Уметь: выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;

Иметь навыки: выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;

УК-3.6. Выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией

Знать: стили управления работой команды в соответствии с ситуацией;

Уметь: выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией;

Иметь навыки: выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией;

УК-3.7. Презентация результатов собственной и командной деятельности

Знать: результаты собственной и командной деятельности;

Уметь: презентовать результаты собственной и командной деятельности;

Иметь навыки: презентации результатов собственной и командной деятельности;

УК-3.8. Оценка эффективности работы команды

Знать: методику оценки эффективности работы команды;

Уметь: оценивать эффективность работы команды;

Иметь навыки: оценки эффективности работы команды;

УК-3.9. Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации

Знать: стратегии формирования команды и контроль её реализации;

Уметь: выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации;

Иметь навыки: выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации;

УК-3.10. Контроль реализации стратегического плана команды

Знать: систему контроля реализации стратегического плана команды;

Уметь: контролировать реализацию стратегического плана команды;

Иметь навыки: контроля реализации стратегического плана команды;

УК-6.2. Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста

Знать: приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;

Уметь: определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;

Иметь навыки: определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;

УК-6.7. Оценка индивидуального личностного потенциала, выбор Техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности

Знать: методику оценки индивидуального личностного потенциала, Техники и самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;

Уметь: оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать Техники и самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;

Иметь навыки: оценки индивидуального личностного потенциала, выбора Техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;

3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Технологии командообразования» реализуется в рамках Блока 1 «Дисциплины» (модули) части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору)).

Дисциплина базируется на основах дисциплины «Психология. Социальное взаимодействие».

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Форма обучения	Очная	Заочная
1	2	3
Трудоемкость (в зачетных единицах)	3 семестр – 3 з.е.; всего – 3 з.е.	3 семестр – 1 з.е.; 4 семестр – 2 з.е. всего – 3 з.е.
Лекции (Л)	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Лабораторные занятия (ЛЗ)	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Практические занятия (ПЗ)	3 семестр – 28 часов; всего – 28 часов	3 семестр – 4 часа; 4 семестр – 10 часов; всего – 14 часов
Самостоятельная работа (СР)	3 семестр – 80 часов; всего – 80 часов	3 семестр – 32 часа; 4 семестр – 62 часа; всего – 94 часа
Форма текущего контроля:		
Контрольная работа	семестр - 3	семестр-4
Форма промежуточной аттестации:		
Экзамены	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Зачет	семестр – 3	семестр-4
Зачет с оценкой	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Курсовая работа	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Курсовой проект	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>

5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)

5.1.1. Очная форма обучения

п/ п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Социальная психология малых групп в организационном контексте Приоритеты личностного развития и профессионального роста в процессе формирования малых групп.	18	3	-	-	4	14	Контрольная работа, Зачет
2	Раздел 2. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Применение командообразующих технологий для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере.	18	3	-	-	4	14	
3	Раздел 3. Предварительный этап командообразования. Техники самоорганизации и самоконтроля личностного развития и профессионального роста в строительной сфере.	24	3	-	-	4	20	
4	Раздел 4. Активный этап командообразования. Межличностные и межгрупповые взаимодействия в команде с целью дальнейшего профессионального роста в строительной отрасли	24	3	-	-	8	16	
5	Раздел 5. Предметно - деятельностный и завершающий этап командообразования. Методика оценки эффективности работы команды. Оценка личностных и командных ресурсов на основе презентации результатов собственной и командной деятельности.	24	3	-	-	8	16	
Итого:		108		---	---	28	80	

5.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Социальная психология малых групп в организационном контексте Приоритеты личностного развития и профессионального роста в процессе формирования малых групп.	18	3	-	-	2	16	Контрольная работа, Зачет
2	Раздел 2. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Применение командообразующих технологий для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере.	18	3	-	-	2	16	
3	Раздел 3. Предварительный этап командообразования. Техники самоорганизации и самоконтроля личностного развития и профессионального роста в строительной сфере.	24	4	-	-	4	20	
4	Раздел 4. Активный этап командообразования. Межличностные и межгрупповые взаимодействия в команде с целью дальнейшего профессионального роста в строительной отрасли	24	4	-	-	4	20	
5	Раздел 5. Предметно - деятельностный и завершающий этап командообразования. Методика оценки эффективности работы команды. Оценка личностных и командных ресурсов на основе презентации результатов собственной и командной деятельности.	24	4	-	-	2	22	
	Итого:	108			---	14	94	

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам

5.2.1. Содержание лекционных занятий учебным планом не предусмотрены

5.2.2. Содержание лабораторных занятий учебным планом не предусмотрены

5.2.3. Содержание практических занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Раздел 1. Социальная психология малых групп в организационном контексте. Приоритеты личностного развития и профессионального роста в процессе формирования малых групп.	Входное тестирование. Практикоориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в интрагрупповом контексте. Определение малой группы. Групповая динамика как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития. Специфика изучения и структурирования интрагрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития личности. Изучение современных социально-психологических теорий малых групп, их виды, закономерности и этапы развития, современных теорий интрагруппового развития, мотиваций, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте, основных закономерностей индивидуально-личностного и профессионального развития в процессе формирования малых групп.
2.	Раздел 2. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Применение командообразующих технологий для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере.	Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты. Понятие и виды целей командной работы. Принципы организации руководства командой. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной строительной организации. Типы руководства командой. Этапы планирования работы команды. Выработка командной стратегии. Корректировка плана работы команды с учетом внешних и внутренних факторов. Контроль как командообразующая технология для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере. Виды контроля.
3.	Раздел 3. Предварительный этап командообразования. Техники самоорганизации и самоконтроля личностного развития и профессионального роста в строительной сфере.	Функциональные и ролевые критерии отбора участников в команду. Выработка навыков применения на практике методов установления полноценных партнерских отношений с членами на индивидуальном и групповом уровнях в процессе реализации программ по созданию управленческих команд для строительной отрасли. Подбор кандидатов в команду на основе использования Техники самоорганизации и самоконтроля личностного развития и профессионального роста. Постоянный личностный мониторинг процесса командообразования, выявления проблемных моментов в собственной деятельности.
4.	Раздел 4. Активный этап командообразования. Межличностные и межгрупповые	Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории развития команды на основе межличностного взаимодействия. Выработка правил работы команды. Теории мотивации. Влияние уровня личностного развития на выбор способа мотивации члена команды. Стили руководства. Влияние

	взаимодействия в команде с целью дальнейшего профессионального роста в строительной отрасли	уровня межличностного взаимодействия в команде на выбор стиля руководства ею. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусно-ролевая структура. Роль группового оператора в системе контроля за реализацией стратегии. Особенности системы контроля реализации стратегического плана команды на предприятиях строительной отрасли. Совершенствование навыков межличностного взаимодействия и воздействия в роли командного оператора, использовать ресурсы профессионального сообщества для разрешения текущих проблемных ситуаций, и в целях дальнейшего профессионального роста.
5.	Раздел 5. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования. Методика оценки эффективности работы команды. Оценка личностных и командных ресурсов на основе презентации результатов собственной и командной деятельности.	Структурные методы командной работы. Результаты деятельности команды. Роль личности в формировании заключительного проекта деятельности команды. Навыки презентации результатов деятельности команды. Методика оценки эффективности работы команды. Методика оценка личностных и командных ресурсов. Изучение критериев оценки эффективности деятельности управленческой команды, выработка навыков самостоятельно разрабатывать, с учетом специфики задач стратегического развития строительной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных управленческих команд.

5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Очная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Социальная психология малых групп в организационном контексте. Приоритеты личностного развития и профессионального роста в процессе формирования малых групп.	Выполнение контрольной работы. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[3], [6], [8-10]
2.	Раздел 2. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Применение командообразующих технологий для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере.	Выполнение контрольной работы. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [4], [7-10]
3.	Раздел 3. Предварительный этап командообразования. Техники самоорганизации и самоконтроля личностного развития и профессионального	Выполнение контрольной работы. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [7], [8-10]

	роста в строительной сфере.		
4.	Раздел 4. Активный этап командообразования. Межличностные и межгрупповые взаимодействия в команде с целью дальнейшего профессионального роста в строительной отрасли	Выполнение контрольной работы Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[2], [4], [8-11]
5.	Раздел 5. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования. Методика оценки эффективности работы команды. Оценка личностных и командных ресурсов на основе презентации результатов собственной и командной деятельности.	Выполнение контрольной работы Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[3], [5], [6], [8-11]

Заочная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	Раздел 1. Социальная психология малых групп в организационном контексте. Приоритеты личностного развития и профессионального роста в процессе формирования малых групп.	Выполнение контрольной работы Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[3], [6], [8-10]
2	Раздел 2. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Применение командообразующих технологий для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере.	Выполнение контрольной работы Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [4], [7-10]
3	Раздел 3. Предварительный этап командообразования. Техники самоорганизации и самоконтроля личностного развития и профессионального роста в строительной сфере.	Выполнение контрольной работы. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [7-10]
4	Раздел 4. Активный этап командообразования. Межличностные и межгрупповые взаимодействия в команде с целью дальнейшего	Выполнение контрольной работы Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[2], [4],[8-11]

	профессионального роста в строительной отрасли		
5	Раздел 5. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования. Методика оценки эффективности работы команды. Оценка личностных и командных ресурсов на основе презентации результатов собственной и командной деятельности.	Выполнение контрольной работы Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[3], [5], [6], [8-11]

5.2.5 Темы контрольных работ

1. Этапы формирования состава команды
2. Механизм отбора кандидатов в команду
3. Критерии отбора кандидатов в команду
4. Типы компетенций членов команды
5. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.
6. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
7. Попробуйте оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).
8. Определите собственную роль в команде по Белбину
9. Методологическая характеристика индивидуального личного потенциала
10. Практическое применение Техники и самоорганизации при формировании команды
11. Практическое применение Техники самоконтроля при формировании команды

5.2.6. Темы курсовых проектов/ курсовых работ
учебным планом не предусмотрены.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация деятельности студента
<p><u>Практическое занятие</u> Подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов</p>
<p><u>Самостоятельная работа</u> Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в помещениях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:</p> <ul style="list-style-type: none">– выполнение контрольной работы– работу со справочной и методической литературой;– работу с нормативными правовыми актами;– участие в тестировании и др. <p>Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:</p> <ul style="list-style-type: none">– подготовки к практическим занятиям;– изучения учебной и научной литературы;– изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);– подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;– выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.

- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.

Контрольная работа

Теоретическая и практическая части контрольной работы выполняются по установленным темам (вариантам) с использованием практических материалов, полученных на практических занятиях и при прохождении практики. К каждой теме контрольной работы рекомендуется примерный перечень основных вопросов, список необходимой литературы. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения контрольной работы. Чтобы полнее раскрыть тему, следует использовать дополнительные источники и материалы. Инструкция по выполнению контрольной работы находится в методических материалах по дисциплине.

Подготовка к зачету

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

7. Образовательные технологии

Перечень образовательных технологий, используемых при изучении дисциплины «Технологии командообразования».

Традиционные образовательные технологии

Занятия по дисциплине «Технологии командообразования» проводятся с использованием традиционных образовательных технологий ориентирующиеся на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер. Формы учебных занятий по дисциплине «Технологии командообразования» с использованием традиционных технологий:

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Интерактивные технологии

По дисциплине «Технологии командообразования» практические занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление: теоретические основы, аналитическая модель, практическое значение / О.А. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. — 326 с. [Электронный ресурс] <http://www.iprbookshop.ru/33852.html>
2. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н.М. Сафонова. Электрон. текстовые данные. — Набережные Челны:

Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. [Электронный ресурс]: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>

3. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебник / Е.В. Алябина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 705 с. [Электронный ресурс] <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>

б) дополнительная учебная литература:

4. Басенко В.П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 381 с. — 978-5-394-01312-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35290.html>

5. Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 304 с. [Электронный ресурс]: <http://www.iprbookshop.ru/68015.html>

6. Патрик Ленсиони Пять пороков : притчи о лидерстве / Ленсиони Патрик. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 177 с. команды [Электронный ресурс]: <http://www.iprbookshop.ru/39378.html>

7. Ричард Бояцис Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Ричард, Макки Энни. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. — 300 с. [Электронный ресурс] <http://www.iprbookshop.ru/41358.html>

в) перечень учебно-методического обеспечения:

8. Богдалова Е.В. «Технология командообразования»: методические указания по выполнению практических занятий. Астрахань: «АГАСУ», 2019, 11 с. <http://moodle.aucu.ru>

9. Богдалова Е.В. «Технологии командообразования»: Методические указания по выполнению самостоятельной работы. Астрахань: «АГАСУ», 2019, 13 с. <http://moodle.aucu.ru>

10. Богдалова Е.В. «Технологии командообразования»: Методические указания по выполнению контрольных работ. Астрахань: «АГАСУ», 2019, 11 с. <http://moodle.aucu.ru>

г) перечень он-лайн курсов:

11. Менеджмент для технических специальностей [Электронный онлайн курс]. МГТУ им. Н.Э. Баумана. Режим доступа: https://openedu.ru/course/bmstu/MGTU_1/

8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

1. 7-Zip.
2. Office 365.
3. Adobe Acrobat Reader DC.
4. Internet Explorer.
5. Apache Open Office. Apache license 2.0.
6. Google Chrome.
7. VLC media player.
8. Kaspersky Endpoint Security.

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины

1. Электронная информационно-образовательная среда Университета: (<http://edu.aucu.ru>, <http://moodle.aucu.ru>).
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека» (<https://biblioclub.ru/>).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (www.iprbookshop.ru).
4. Научная электронная библиотека (<http://www.elibrary.ru/>).
5. Консультант + (<http://www.consultant-urist.ru/>).
6. Федеральный институт промышленной собственности (<https://www1.fips.ru/>).
7. Патентная база USPTO (<https://www.uspto.gov/patents-application-process/search-patents>).

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п\п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Учебная аудитория для проведения учебных занятий: 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18 б, аудитория № 301	№301 Комплект учебной мебели Стационарный мультимедийный комплект Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»
2.	Помещения для самостоятельной работы: 414056, г.Астрахань, ул. Татищева, 18, аудитория № 201 414056, г.Астрахань, ул. Татищева, 18б, аудитория № 308	№ 201 Комплект учебной мебели Компьютеры – 4 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» № 308 Комплект учебной мебели Компьютеры – 11 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»

10. Особенности организации обучения по дисциплине «Технология командообразования» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина «Технологии командообразования» реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальных особенностей).

Аннотация

к рабочей программе дисциплины «Технологии командообразования» по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство»
направленность (профиль)
«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.
Форма промежуточной аттестации: зачет.

Целью учебной дисциплины «Технологии командообразования» - является углубление уровня освоения компетенций обучающегося в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство».

Учебная дисциплина «Технологии командообразования» входит в Блок 1. Дисциплины (модули) части, формируемой участниками образовательных отношений (элективная дисциплина по выбору)). Дисциплина базируется на основах теоретических и методологических знаний в области управления, менеджмента и социальных коммуникаций, и дисциплины «Психология. Социальное взаимодействие».

Краткое содержание дисциплины:

Раздел 1. Социальная психология малых групп в организационном контексте. Приоритеты личностного развития и профессионального роста в процессе формирования малых групп.

Раздел 2. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Стратегический план работы команды.

Раздел 3. Предварительный этап командообразования.

Функциональные и ролевые критерии отбора участников в команду. Подбор кандидатов в команду на основе использования техник самоорганизации и самоконтроля личностного развития и профессионального роста.

Раздел 4. Активный этап командообразования. Формирование ролевой командной структуры на основе выбора правил командной работы, способов мотивации членов команды и стиля управления работой команды.

Раздел 5. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования. Методика оценки эффективности работы команды. Оценка личностных и командных ресурсов на основе презентации результатов собственной и командной деятельности.

Заведующий кафедрой



подпись

/И.И. Потапова /
И. О. Ф.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине

«Технологии командообразования»

ОПОП ВО по направлению подготовки

08.04.01 «Строительство»

направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

по программе магистратуры

Прозоровым А.Е. (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Технологии командообразования» ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», по программе магистратуры, разработанной в ГАОУ АО ВО «Астраханский государственный архитектурно-строительный университет», на кафедре «Экономика строительства» (разработчик - к.э.н., доцент Е.В. Богдалова).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Технологии командообразования» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2017, приказ № 482 и зарегистрированного в Минюсте России 23.06.2017, регистрационный № 47144.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективная дисциплина (по выбору)) Блок 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование» В соответствии с Программой за дисциплиной «Технологии командообразования» закреплены 2 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, иметь навыки соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

Учебная дисциплина «Технологии командообразования» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование» и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний магистра, предусмотренная Программой, осуществляется в форме зачета. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 08.04.01 «Строительство», и специфике дисциплины «Технологии

командообразования» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки 08.04.01 «Строительство», разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине «Технологии командообразования» предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой «Экономика строительства» материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование».

Оценочные и методические материалы по дисциплине «Технологии командообразования» представлены: перечнем материалов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине «Технологии командообразования» в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины «Технологии командообразования» ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», по программе магистратуры, разработанная доцентом, к.э.н, Е.В.Богдаловой, соответствуют требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

Генеральный директор

ООО «АстраханьАрхПроект»

Должность, организация



/ А. Е. Прозоров

И. О. Ф.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине

«Технологии командообразования»

ОПОП ВО по направлению подготовки

08.04.01 «Строительство»

направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

по программе магистратуры

Кузнецов С.В. (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Технологии командообразования» ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», по программе магистратуры, разработанной в ГАОУ АО ВО «Астраханский государственный архитектурно-строительный университет», на кафедре «Экономика строительства» (разработчик - к.э.н., доцент Е.В. Богдалова).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Технологии командообразования» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2017, приказ № 482 и зарегистрированного в Минюсте России 23.06.2017, регистрационный № 47144.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективная дисциплина (по выбору)) Блок 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование» В соответствии с Программой за дисциплиной «Технологии командообразования» закреплены 2 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, иметь навыки соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

Учебная дисциплина «Технологии командообразования» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование» и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний магистра, предусмотренная Программой, осуществляется в форме зачета. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 08.04.01 «Строительство», и специфике дисциплины

«Технологии командообразования» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки 08.04.01 «Строительство», разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине «Технологии командообразования» предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой «Экономика строительства» материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование».

Оценочные и методические материалы по дисциплине «Технологии командообразования» представлены: перечнем материалов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине «Технологии командообразования» в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины «Технологии командообразования» ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство», по программе магистратуры, разработанная доцентом, к.э.н., Е.В.Богдаловой, соответствуют требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство: проектирование» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

Генеральный директор ООО «АМС»


(подпись)

/С.В.Кузнецов/
И. О. Ф



Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное автономное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-строительный
университет»
(ГАОУ АО ВО «АГАСУ»)



ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Наименование дисциплины

Технологии командообразования
(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки

08.04.01 «Строительство»
(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»
(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра

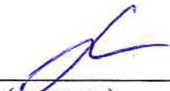
«Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

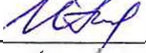
Астрахань - 2021

Разработчики:

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность,
учёная степень и учёное звание)

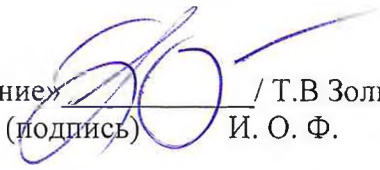

(подпись) / Е. В. Богдалова /
(И. О. Ф.)

Оценочные и методические материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры «Экономика строительства» протокол № 8 от 20.04.2021

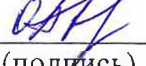
Заведующий кафедрой 
(подпись) / И.И.Потапова/
И. О. Ф.

Согласовано:

Председатель МКН «Строительство»,
направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»
(подпись)  / Т.В Золина/
И. О. Ф.

Начальник УМУ 
(подпись) /И.В Аксютина/
И. О. Ф.

Специалист УМУ 
(подпись) /Лихобабина О.В./
И. О. Ф.

СОДЕРЖАНИЕ:

	Стр.
1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	4
1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	9
1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости	9
1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	10
1.2.3. Шкала оценивания	20
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	21
3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций	24
4. Приложение	25

1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные и методические материалы являются неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины (далее РПД) и представлены в виде отдельного документа

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

Индекс и формулировка компетенции N	Индикаторы достижений компетенций, установленные ОПОП	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.5.1 РПД)					Формы контроля с конкретизацией задания	
		1	2	3	4	5		
1	2	3	4	5	6	7	8	
УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - разработка целей команды в соответствии с целями проекта	Знать: цели команды в соответствии с целями проекта		X				Зачет Вопросы (1-4) Типовой комплект заданий (итоговое тестирование) (1-18 вопросы)
		Уметь: разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта		X				
	Иметь навыки: организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели		X					
	УК-3.2.Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых	Знать: состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников			X			Зачет Вопросы (5-8) Контрольная работа Вопросы (1-8)

	критериев отбора участников	Уметь: формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников			X			
		Иметь навыки: формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников			X			
	УК-3.3.Разработка и корректировка плана работы команды	Знать: план работы команды в соответствии с его целями		X				Зачет Вопросы (9-17)
		Уметь: разрабатывать и корректировать план работы команды		X				
		Иметь навыки: разработки и корректировки плана работы команды		X				
	УК-3.4.Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия	Знать: правила командной работы как основы межличностного взаимодействия				X		Зачет Вопросы (18-20)
		Уметь: выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия				X		
		Иметь навыки: выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия				X		

	УК-3.5.Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Знать: способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды				X		Зачет Вопросы (21-23)
		Уметь: выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды				X		
		Иметь навыки: выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды				X		
	УК-3.6.Выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией	Знать: стили управления работой команды в соответствии с ситуацией				X		Зачет Вопросы (24-27)
		Уметь: выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией				X		
		Иметь навыки: выбора стилей управления работой команды в соответствии с				X		

		ситуацией						
УК-3.7. Презентация результатов собственной и командной деятельности		Знать: результаты собственной и командной деятельности					X	Зачет Вопросы (28-30)
		Уметь: презентовать результаты собственной и командной деятельности					X	
		Иметь навыки: презентации результатов собственной и командной деятельности					X	
УК-3.8.Оценка эффективности работы команды		Знать: методику оценки эффективности работы команды					X	Зачет Вопросы (31-34)
		Уметь: оценивать эффективность работы команды					X	
		Иметь навыки: оценки эффективности работы команды					X	
УК-3.9.Выбор стратегии формирования команды и её контроль реализации		Знать: стратегии формирования команды и контроль её реализации		X		X		Зачет Вопросы (35-42)
		Уметь: выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации		X		X		
		Иметь навыки: выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации		X		X		

	УК-3.10. Контроль реализации стратегического плана команды	Знать: систему контроля реализации стратегического плана команды				X		Зачет Вопросы (43-45)
	УК-3.10. Контроль реализации стратегического плана команды	Уметь: контролировать реализацию стратегического плана команды				X		
	УК-3.10. Контроль реализации стратегического плана команды	Иметь навыки: контроля реализации стратегического плана команды				X		
УК-6 -способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования.	УК-6.2 Определение приоритетов собственной деятельности, личного развития и профессионального роста	Знать: приоритеты собственной деятельности, личного развития и профессионального роста	X					Зачет Вопросы к зачету (46-48) Типовой комплект заданий (итоговое тестирование) (19-36 вопросы)
		Уметь: определять приоритеты собственной деятельности, личного развития и профессионального роста	X					
		Иметь навыки: определения приоритетов собственной деятельности, личного развития и профессионального роста	X					
	УК-6.7. - Оценка индивидуального личного потенциала, выбор техник самоорганизации	Знать: методику оценки индивидуального личного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности			X			Зачет Вопросы (49-50) Контрольная работа Вопросы (9-11)

	и самоконтроля для реализации собственной деятельности	Уметь: оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности			X			
		Иметь навыки: оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности			X			

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

1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Краткая характеристика оценочного средства</i>	<i>Представление оценочного средства в фонде</i>
Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Компетенция, этапы освоения компетенции	Индекс и формулировка индикатора компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
			Ниже порогового уровня (не зачтено)	Пороговый уровень (зачтено)	Продвинутый уровень(зачтено)	Высокий уровень (зачтено)
1	2	2	3	4	5	6
УК-3: способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: разработка целей команды в соответствии с целями проекта	Знает цели команды в соответствии с целями проекта	Обучающийся не знает целей команды в соответствии с целями проекта	Обучающийся фрагментарно знает цели команды в соответствии с целями проекта	Обучающийся усвоил цели команды в соответствии с целями проекта, но дает неполные определения понятий	Обучающийся знает все цели команды в соответствии с целями проекта
		Умеет разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта.	Обучающийся не умеет разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта.	Обучающийся умеет разрабатывать не все цели команды в соответствии с целями проекта.	Обучающийся умеет разрабатывать все цели команды в соответствии с целями проекта, но допускает небольшие неточности.	Обучающийся умеет разрабатывать все цели команды в соответствии с целями проекта.
		Имеет навыки организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной	Обучающийся владеет навыками только организации работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения	Обучающийся владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной	Обучающийся владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели, но в некоторых случаях испытывает затруднения

			цели	цели. но не владеет навыками руководства работой команды.		
	УК-3.2. Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников	Знает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников	Обучающийся не знает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников	Обучающийся знает состав команды, но затрудняется в определении функциональных и ролевых критериев отбора участников	Обучающийся знает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников
		Умеет формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников	Обучающийся не умеет формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников	Обучающийся умеет формировать состав команды, но не умеет определять функциональные и ролевые критерии отбора участников	Обучающийся умеет формировать состав команды, но при определении функциональных и ролевых критериев отбора участников допускает небольшие неточности	Обучающийся умеет формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников
		Имеет навыки формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников	Обучающийся не владеет навыками формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев	Обучающийся владеет навыками формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев	Обучающийся владеет навыками формирования состава команды, но не умеет определять функциональные и ролевые критерии отбора участников	Обучающийся владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели, но в некоторых случаях испытывает затруднения

			отбора участников	критерии отбора участников		
	УК-3.3. Разработка и корректировка плана работы команды	Знает план работы команды в соответствии с его целями	Обучающийся не знает план работы команды в соответствии с его целями	Обучающийся фрагментарно знает план работы команды в соответствии с его целями	Обучающийся знает план работы команды в соответствии с его целями, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает план работы команды в соответствии с его целями
		Умеет разрабатывать и корректировать план работы команды	Обучающийся не умеет разрабатывать и корректировать план работы команды	Обучающийся умеет разрабатывать план работы команды, но не умеет его корректировать	Обучающийся умеет формировать, разрабатывать и корректировать план работы команды, но допускает небольшие неточности	Обучающийся умеет разрабатывать и корректировать план работы команды.
		Имеет навыки разработки и корректировки плана работы команды	Обучающийся не владеет навыками разработки и корректировки плана работы команды	Обучающийся владеет навыками разработки плана работы команды, но не умеет корректировать план работы команды	Обучающийся владеет навыками разработки плана работы команды, но в некоторых случаях испытывает затруднения	Обучающийся владеет навыками разработки и корректировки плана работы команды
	УК-3.4. Выбор правил командной работы как	Знает правила командной работы как основы	Обучающийся не знает правила командной	Обучающийся фрагментарно знает правила командной	Обучающийся знает правила командной работы как основы межличностного	Обучающийся знает правила командной работы как основы межличностного

	основы межличностного взаимодействия	межличностного взаимодействия	работы как основы межличностного взаимодействия	работы как основы межличностного взаимодействия	взаимодействия, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	взаимодействия
		Умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия	Обучающийся умеет выбирать не все правила командной работы как основы межличностного взаимодействия	Обучающийся умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия, но допускает небольшие неточности	Обучающийся умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия.
		Имеет навыки выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия	Обучающийся не владеет навыками выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия	Обучающийся владеет навыками выбора отдельных правил командной работы как основы межличностного взаимодействия	Обучающийся владеет навыками выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия, но в некоторых случаях испытывает затруднения	Обучающийся владеет навыками выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия
	УК-3.5. Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Знает способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся не знает способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей	Обучающийся фрагментарно знает способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся знает способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся знает способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды

			членов команды			
		Умеет выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся не умеет выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся умеет выбирать не все способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся умеет выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, недопускает небольшие неточности	Обучающийся умеет выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды.
		Имеет навыки выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся не владеет навыками выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся владеет навыками выбора отдельных способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	Обучающийся владеет навыками выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, но в некоторых случаях испытывает затруднения	Обучающийся владеет навыками выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды

	УК-3.6. Выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией	Знает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся не знает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся фрагментарно знает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся знает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией
		Умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся не умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией, но допускает небольшие неточности	Обучающийся умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией
		Имеет навыки выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся не владеет навыками выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся владеет навыками выбора отдельных стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией	Обучающийся владеет навыками выбора стилей управления командой в ситуациях затруднения	Обучающийся владеет навыками выбора стилей управления командой в соответствии с ситуацией
	УК-3.7. Презентация результатов собственной и командной деятельности	Знает результаты собственной и командной деятельности	Обучающийся не знает результаты собственной и командной деятельности	Обучающийся фрагментарно знает результаты собственной и командной деятельности	Обучающийся знает результаты собственной и командной деятельности, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает результаты собственной и командной деятельности

		Умеет презентовать результаты собственной и командной деятельности	Обучающийся не умеет презентовать результаты собственной и командной деятельности	Обучающийся умеет презентовать результаты собственной деятельности, но не умеет презентовать результаты командной деятельности	Обучающийся умеет презентовать результаты собственной и командной деятельности, но допускает небольшие ошибки	Обучающийся умеет презентовать результаты собственной и командной деятельности
		Имеет навыки презентации результатов собственной и командной деятельности	Обучающийся не владеет навыками презентации результатов собственной и командной деятельности	Обучающийся владеет навыками презентации результатов и командной деятельности	Обучающийся владеет навыками презентации результатов собственной и командной деятельности, но в некоторых случаях испытывает затруднения	Обучающийся владеет навыками презентации результатов собственной и командной деятельности
	УК-3.8. Оценка эффективности работы команды	Знает методику оценки эффективности работы команды	Обучающийся не знает методику оценки эффективности работы команды	Обучающийся фрагментарно знает методику оценки эффективности работы команды	Обучающийся знает методику оценки эффективности работы команды, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает методику оценки эффективности работы команды
		Умеет оценивать эффективность работы команды;	Обучающийся не умеет оценивать эффективность работы команды	Обучающийся умеет оценивать эффективность работы команды. но испытывает сложности	Обучающийся умеет оценивать эффективность работы команды, но допускает небольшие ошибки	Обучающийся умеет оценивать эффективность работы команды
		Имеет навыки оценки эффективности работы команды;	Обучающийся не владеет навыками оценки	Обучающийся не в полном объеме владеет навыками	Обучающийся владеет навыками оценки эффективности работы команды, но в некоторых	Обучающийся владеет навыками оценки эффективности работы команды;

			эффективности работы команды	оценки эффективности работы команды;	случаях испытывает затруднения	
	УК-3.9. Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации	Знает стратегии формирования команды и контроль её реализации	Обучающийся не знает стратегии формирования команды и контроль её реализации	Обучающийся фрагментарно знает стратегии формирования команды и контроль её реализации	Обучающийся знает стратегии формирования команды и контроль её реализации, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает стратегии формирования команды и контроль её реализации
		Умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации	Обучающийся не умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации	Обучающийся умеет выбирать не все стратегии формирования команды и контроль её реализации	Обучающийся умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации, но допускает небольшие ошибки	Обучающийся умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации
		Имеет навыки выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации	Обучающийся не владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации	Обучающийся не в полном объеме владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации	Обучающийся владеет навыками формирования команды и контроля её реализации, но в некоторых случаях испытывает затруднения	Обучающийся владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации
	УК-3.10. Контроль реализации стратегического плана команды	Знает систему контроля реализации стратегического плана команды;	Обучающийся не знает систему контроля реализации стратегического плана	Обучающийся фрагментарно знает систему контроля реализации стратегического плана команды;	Обучающийся знает систему контроля реализации стратегического плана команды, но дает неполные определения понятий, допускает	Обучающийся знает систему контроля реализации стратегического плана команды

			команды;		небольшие неточности	
		Умеет контролировать реализацию стратегического плана команды	Обучающийся не умеет контролировать реализацию стратегического плана команды	Обучающийся умеет контролировать реализацию не всех этапов стратегического плана команды	Обучающийся умеет контролировать реализацию стратегического плана команды, но допускает небольшие ошибки	Обучающийся умеет контролировать реализацию стратегического плана команды
		Имеет навыки контроля реализации стратегического плана команды	Обучающийся не владеет навыками контроля реализации стратегического плана команды	Обучающийся не в полном объеме владеет навыками контроля реализации стратегического плана команды	Обучающийся владеет навыками контроля реализации стратегического плана команды, но в некоторых случаях испытывает затруднения	Обучающийся владеет навыками контроля реализации стратегического плана команды
УК-6 -способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	УК-6.2. Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Знает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;	Обучающийся не знает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;	Обучающийся фрагментарно знает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;	Обучающийся знает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;
		Умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и	Обучающийся не умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного	Обучающийся умеет определять не все приоритеты собственной деятельности, личностного	Обучающийся умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, но допускает небольшие	Обучающийся умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста

		профессионального роста	развития и профессионального роста	развития и профессионального роста	ошибки	
		Имеет навыки определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;	Обучающийся не владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;	Обучающийся не в полном объеме владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;	Обучающийся владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, но в некоторых случаях испытывает затруднения	Обучающийся владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;
	УК-6.7. Оценка индивидуального личностного потенциала, выбор техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности	Знает методику оценки индивидуального личностного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности	Обучающийся не знает методику оценки индивидуального личностного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности	Обучающийся фрагментарно знает методику оценки индивидуального личностного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности	Обучающийся знает методику оценки индивидуального личностного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности, но дает неполные определения понятий, допускает небольшие неточности	Обучающийся знает методику оценки индивидуального личностного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности

		<p>Умеет оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;</p>	<p>Обучающийся не умеет оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>Обучающийся умеет определять оценивать индивидуальный личностный потенциал, но не умеет выбирать техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>Обучающийся умеет оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности, но допускает небольшие ошибки</p>	<p>Обучающийся умеет оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>
		<p>Имеет навыки оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;</p>	<p>Обучающийся не владеет навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>Обучающийся не в полном объеме владеет навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>Обучающийся владеет навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности, но в некоторых случаях испытывает затруднения</p>	<p>Обучающийся владеет навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности.</p>

1.2.3. Шкала оценивания

Уровень достижений	Отметка в 5-бальной шкале	Зачтено / не зачтено
высокий	«5» (отлично)	зачтено
продвинутый	«4» (хорошо)	зачтено
пороговый	«3» (удовлетворительно)	зачтено
ниже порогового	«2» (неудовлетворительно)	не зачтено

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1. Зачет

а) типовые вопросы(задания):

УК – 3

- 1 Понятие целей командной работы
- 2 Цели команды по проектированию, производству и реализации нового продукта или предоставления нового вида услуги
- 3 Цели команды по разработке рекомендаций по повышению эффективности деятельности организации: проведение изменений в технологическом процессе, повышение качества продукции, снижение расходов
- 4 Цели по интеграции работы команд, осуществляющих деятельность в одном или разных направлениях для координации командной работы в пределах организации
- 5 Функциональные критерии отбора участников в команду
- 6 Ролевые критерии отбора участников в команду
- 7 Научные школы (функциональные критерии участников команды): И. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин
- 8 Научные школы (ролевые критерии участников команды) : И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин,
- 9 Планирование работы команды и его основные этапы.
- 10 Планирование работы команды с учетом стратегических и оперативных целей.
- 11 Определение стратегии развития.
- 12 Составление долгосрочного плана достижения стратегических целей
- 13 Среднесрочное календарное планирование
- 14 Оперативное календарное планирование
- 15 Финансовое планирование
- 16 Бюджетирование работы команды
- 17 Оценка и анализ внешней среды с целью корректировки стратегического плана
- 18 Теории межличностного взаимодействия на активной стадии жизненного цикла команды: Г.М. Андреева, С. Бишоп, Д. Тэйлор, Д. Брэдфорд, П. Вейл, Н. Гришина, С. Емельянов, Ф. Зимбардо
- 19 Системные правила командной работы
- 20 Социально-психологические правила командной работы
- 21 Теории мотивации
- 22 Форма материальной мотивации
- 23 Форма нематериальной мотивации
- 24 Авторитарный, стиль управления работой команды
- 25 Директивный, стиль управления работой команды
- 26 Либеральный стиль управления работой команды
- 27 Демократический стиль управления работой команды
- 28 Навыки взаимодействия между членами команды во время презентации
- 29 Правила командной презентации
- 30 Подготовка и репетиция командной презентации
- 31 Методика оценки личностных и командных ресурсов
- 32 Критерии оценки эффективности деятельности управленческой команды

- 33 Методика абсолютных показателей оценка эффективности работы команды
- 34 Методика относительных показателей оценка эффективности работы команды
- 35 Факторы, влияющие на выбор стратегии
- 36 Стратегия концентрированного роста
- 37 Стратегия интегрированного роста
- 38 Стратегия диверсифицированного роста
- 39 Стратегия сокращения
- 40 Матричные методы разработки стратегий.
- 41 Стратегия по матрице «продукт-рынок»
- 42 Оценка и контроль за реализацией выбранной стратегии
- 43 Основные виды контроля
- 44 Основные этапы контроля реализации стратегического плана работы команды
- 45 Назначение и объекты контроля
УК – 6
- 46 Личность: развитие и профессиональный рост
- 47 Особенности личностного и профессионального роста в строительной отрасли
- 48 Взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов
- 49 Методика оценка индивидуального личностного потенциала в рамках функциональной модели Р. Белбина
- 50 Методика оценка индивидуального личностного потенциала в рамках типологии Майерс – Бриггс

б) критерии оценивания:

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№п/п	Оценка	Критерии оценки
1	Отлично	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.
2	Хорошо	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

3	Удовлетворительно	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
4	Неудовлетворительно	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

2.2. Контрольная работа

а) типовые вопросы(задания):

УК – 3.

1. Этапы формирования состава команды
 2. Механизм отбора кандидатов в команду
 3. Критерии отбора кандидатов в команду
 4. Типы компетенций кандидатов в команду
 5. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.
 6. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
 7. Попытайтесь оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).
 8. Определите собственную роль в команде по Белбину
- УК – 6.
9. Методологическая характеристика индивидуального личного потенциала.
 10. Практическое применение техники самоорганизации при формировании команды
 11. Практическое применение техники самоконтроля при формировании команды

б) критерии оценивания:

Выполняется в письменной форме. При оценке работы студента учитывается:

- 1 Правильное раскрытие содержания основных вопросов темы, логическое изложение материала.

2 Самостоятельность суждений, творческий подход, научное обоснование раскрываемой проблемы.

3 Правильность использования цитат (если цитата приводится дословно, то надо взять ее в кавычки и указать источник с указанием фамилии автора, названия произведения, места и города издания, тома, части, параграфа, страницы).

4 Наличие в конце работы полного списка литературы.

№п /п	Оценка	Критерии оценки
1	Отлично	Студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета
2	Хорошо	Студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов
3	Удовлетворительно	Студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов, плохо знает материал, допускает искажение фактов
4	Неудовлетворительно	Студент допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнил менее половины работы
5	Зачтено	Выполнено правильно не менее 50% заданий, работа выполнена по стандартной или самостоятельно разработанной методике, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, по ходу решения сделаны аргументированные выводы, самостоятельно выполнена графическая часть работы
6	Незачтено	Студент не справился с заданием (выполнено правильно менее 50% задания варианта), не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопроса, в решении задач, в выполнении графической части задания и т.д., а также выполнена не самостоятельно.

2.3. Тест

а) Типовой комплект заданий для входного тестирования

1. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...

- доминирование
- сотрудничество
- избегание
- уступчивость
- компромисс

2. В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

- консервативно-аналитический
- консервативно-интуитивный
- новаторско-интуитивный
- новаторско-аналитический

3. В так называемый период реформ и модернизаций ... комплексно курируют ключевые (критические) направления бизнеса
- команды внедренцев-реализаторов
 - управленческие команды
 - поисковые команды
4. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет ...
- функция лидерства
 - креативная функция
 - коммуникативная функция
 - деятельность по основному бизнес-процессу
5. Понятие организационной анархии в научный оборот ввел ...
- Д. Майерс
 - Р. Зайенц
 - Дж. Марч
 - Р. Белбин
6. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...
- мотиватора
 - социального работника
 - реализатора
 - председателя
 - изыскателя ресурсов
 - генератора идей
7. Неверно, что, согласно теории Р. Белбина, ...
- отбор участников команды должен строиться с учетом, как несомненно положительных характеристик кандидатов, так и с учетом их личностных недостатков и слабостей, способных оказаться весьма полезными в процессе командного взаимодействия
 - каждый из участников оказывается способным внести свой вклад в работу команды по двум направлениям: свою сугубо профессиональную роль и командная роль
 - самыми эффективными оказываются команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов
 - команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов, оказываются самыми неэффективными
8. По Р. Белбину, в команде ... должно быть
- не менее двух генераторов идей
 - не должно быть более одного генератора идей
 - должно быть от двух до четырех генераторов идей, не более
9. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде роль реализатора (Company Worker) ... полюсу
- не относится ни к консервативному, ни к креативному
 - относится к креативному
 - относится к консервативному
 - относится как к консервативному, так и к креативному
10. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что ...
- обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные

- люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело
- меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства
- для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений
- происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы

б) Типовой комплект заданий для итогового тестирования (Приложение 1)

в) критерии оценивания

При оценке знаний по результатам тестов учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.
2	Хорошо	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.
3	Удовлетворительно	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.
4	Неудовлетворительно	если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине регламентируется локальным нормативным актом.

Перечень и характеристика процедур текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Периодичность и способ проведения процедуры оценивания</i>	<i>Виды выставляемых оценок</i>	<i>Форма учета</i>
1.	Зачет	Один раз в семестр, по окончании изучения дисциплины.	Зачтено / не зачтено	Ведомость, зачетная книжка, портфолио
2.	Контрольная работа	1 раз в семестр	по пятибалльной шкале	Журнал успеваемости преподавателя
3.	Тестовые задания	Систематически на занятиях	Зачтено/не зачтено	Рабочая тетрадь. журнал успеваемости преподавателя

Типовой комплект заданий для итогового тестирования

Вопросы для оценки компетенции УК-3

1. ... решения подразделяются на запрограммированные и незапрограммированные
 - Интуитивные
 - Рациональные
 - Организационные
2. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что ... демонстрирует взаимодействие двух основных профессиональных подходов – инженерно-производственного, с одной стороны, и бизнес-экономического, с другой
 - управленческая команда
 - поисковая команда
 - команда реализаторов
3. Согласно теории Х, предложенной Дугласом МакГрегором, ...
 - большинство людей необходимо принуждать к работе и постоянно контролировать
 - истинный профессионал способен решать задачи творчески в том случае, если его поддержат и оценят единомышленники
 - среднему человеку присуща неприязнь к работе и стремление ее, по возможности, избегать
 - профессионал вполне способен осуществлять самоконтроль при выполнении тех задач, за которые он персонально отвечает
4. Основоположителем так называемой интегральной теории (Integral Theory) считается ...
 - Р. Зайенц
 - Д. Майерс
 - Р. Белбин
 - К. Уилбер
5. Харизма – это греческое слово, буквально означающее ...
 - «личностная установка»
 - «своеволие»
 - «снисхождение святых даров»
 - «уникальная особенность человека»
6. Такая форма авторитета руководителя, как психологический авторитет, состоит из ... авторитета
 - функционального и формального
 - формального и морального
 - морального и функционального
7. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что ... призвана обеспечить сочетание двух креативных трендов: один, дивергентный (расширяющий), будет максимально раскрывать все возможности, а другой, конвергентный (сужающий), будет сводить набрасываемые варианты к наиболее оптимальному решению
 - управленческая команда
 - команда внедренцев-реализаторов
 - поисковая команда
8. Роберт Зайенц открыл ...

- синдром группового мышления
- синдром «Аполлона»
- эффект социальной фасилитации

9. Коллективным можно назвать ... стиль управления, при котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, а выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками

- демократический
- либеральный
- деловой
- компромиссный

10. Установите соответствие лидерских полномочий между участниками команды (по Р.М. Белбину):

Тип ответа: Сопоставление

- A. Интеллектуалы
- B. Лидеры
- C. Переговорщики
- D. Менеджеры-трудяги
- E. «социальный работник», исследователь (изыскатель) ресурсов
- F. представитель, мотиватор
- G. аналитик, генератор
- H. реализатор, контролер

11. Для того чтобы реально запустить инновацию в реальный производственный процесс, необходимо последовательное прохождение четырех этапов, на ... из которых осуществляется генерация идей

- первом
- втором
- третьем
- четвертом

12. Феномен огруппления мышления впервые описал ...

- С. Московичи
- Л. Фестигер
- И. Джанис
- Д. Майерс
- Б. Рассел

13. Понятие харизмы ввел в научный оборот ...

T. Парсонс

- М. Вебер
- Д. Майерс
- Б. Рассел

14. В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит ...

- генерация идей
- прояснение проблемы
- внедрение
- критический анализ и отбор идей

15. ... стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)

- Компромиссный
- Демократический
- Деловой
- Авторитарный
- Либеральный

16. Согласно типологии функциональных ролей в проектной команде, конвергентное мышление преобладает у ...

- генератора идей
- внедренца
- любителя копаться в проблеме
- критика-скептика

17. Идею «всестороннего подхода» впервые предложил в конце 1960-х годов ...

- Ирвинг Янис
- Альберт Бандура
- Эдуард де Боно
- Эрих Фромм

18. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать ...

- высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми
- высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией
- крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования
- высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется

Вопросы для оценки компетенции УК-6

19. Синонимом командообразования в тренерской практике является ...

- коучинг
- группирование
- интервенция
- тимбилдинг

20. Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр.

- 60-х гг.
- 40-х гг.
- 70-х гг.
- 50-х гг.

21. ... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей.

- Бюрократический
- Функциональный

- Демократический
- Либеральный

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

- Конструктивной
- Эффективной
- Контрманипулятивной
- Целенаправленной

23.... Лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

- Авторитарный
- Авторитетный
- Функциональный
- Традиционный

24. М. Вудкок описывая явление синергии, отмечает, что «командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им ... и радость» удовлетворение

- Сплоченность
- Счастье
- Оптимизм

25. Идея командных методов работы заимствована из ...

- Семейной сферы
- Образования
- Спорта
- Профессиональной деятельности

26. В практику менеджмента идея «командообразования» вошла в ... XX в.

- 60-70-е гг.
- 40-50-е гг.
- 50-60-е гг.
- 80-90-е гг.

27. наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются адекватность и ...

- Идентификация
- Аутентичность
- Идентичность
- Регламентированность

28. ... (допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

- Сплоченность
- Толерантность
- Единообразие
- Целостность

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

- Нейтральность

- Совместимость
- Толерантность
- Неконфликтность

300. Формирование команды включает: эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, ... предприятия

- Реструктуризация
- Модернизация
- Развития
- Формирования

31. Объяснение феномена команды через взаимозависимость берет свое начало в работах ...

- А. Маслоу
- С. Грофа
- З. Фрейда
- К. Левина

32. В западной традиции командообразования известна формула «1+1 =...»

- 2
- 3
- 4
- 5

33. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и ...

- Синергия
- Эмпатия
- Понимания
- Альтруизм

34. Группа — это ограниченная ... общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого на основе качественных признаков: характера выполняемой деятельности, возраста, пола, социальной принадлежности, структуры, уровня развития.

- Размером
- Территорией
- Стереотипами
- Нормами

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

- Умений
- Навыков
- Компетенций
- Знаний

36. Внеслужебными называются отношения, складывающиеся между членами ... группы вне их служебной (профессиональной) деятельности (в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д).

- Малой
- Средней
- Референтной
- Целевой