

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Хромова Иванна Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.11.2025 13:04:36
Уникальный программный ключ:
118ef49698b841950bd7d72a61f25654750a80bf

Некоммерческое образовательное частное учреждение высшего образования
"Международный открытый институт"



Хромова
УТВЕРЖДАЮ
/Хромова И.А./
«12» августа 2024 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ФТД.02 Командный менеджмент**

**44.04.01 Педагогическое образование
Менеджмент в образовании**

**Магистратура
очная форма обучения**

Одинцово, 2024

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина Командный менеджмент направлена на формирование готовности студентов к участию в командной работе по реализации проектов и программ, конструктивному межпрофессиональному взаимодействию в образовательной организации.

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели УК-3.2 Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям УК-3.5 Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе развития УК-5.2 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и профессий, различных социальных групп УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (МОДУЛЯ).

Дисциплина **ФТД.02 Командный менеджмент** относится к блоку ФТД «Факультативы» образовательной программы 44.04.01 Педагогическое образование, направленность Менеджмент в образовании и изучается в 3 семестре 2 курса.

Для освоения дисциплины обучающиеся применяют знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Образовательное законодательство РФ; Теория и практика управления образовательным процессом; Административные процедуры в сфере образования; Информационные и цифровые технологии в управлении образованием.

Содержание данной дисциплины в комплексе с другими учебными дисциплинами способствует успешному усвоению профессионально значимых компетенций в реализации организационно-управленческой и проектной деятельности, содействует

подготовке к итоговой аттестации

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

Код компетенции. Код и наименование индикатора достижения компетенций	Знает	Умеет	Владеет
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	- технологии командообразования, преимущества и ограничения командной работы в организации; - преимущества командного подхода в реализации проектов и программ обеспечивающих качество деятельности образовательной организации	- реализовывать методы оценки уровня развития команд и этапов её деятельности; -распознавать признаки эффективной и неэффективной команды;	способами самодиагностики своего ролевого статуса в команде
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	этические нормы и основы командной работы в образовательных организациях	использовать процедуры диагностики и распределения командных ролей, оценивать состояние взаимодействия в команде	методическими приемами профилактики и устранения факторов, провоцирующих раскол в команде

4.ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет. 3Е (36 академических часов).

	Количество академических часов
4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем	10
в том числе:	
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	2
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	8
лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)	—
курсовое проектирование	
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	26
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля) (с кратким содержанием темы (раздела))	Общая трудоёмкость в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)				
			Лек / пр. подг.	Лаб / пр. подг.	Пр / пр. подг.	СРП	СР
1	Научно теоретические основы и тенденции развития командообразования в российском менеджменте (Феномен команды, ее возможности в обеспечении эффективного развития организации. Понятие «команда», отличие команды от группы. Команда: стереотипы и заблуждения. Концепции, принципы и факторы построения команд в организации. Модели командообразования: общая характеристика.)	12	1		2		9
2	Этапы формирования и развития команды (Формирование команды: типологический подход. Принципы и условия формирования команд в образовательной организации. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный. Основные этапы формирования команды. Стадии развития команды. Жизненные циклы в команде: динамика командных процессов. Особенности работы с командой на каждой стадии её развития. Социально-психологический климат. Трудности развития команды на каждом этапе. Позиция лидера. Особенности взаимодействия членов команды на каждом этапе её развития)	12			4		8
3	Процессы раскола в команде: профилактика и устранение негативных факторов (Специфика конфликтов в команде и пути их разрешения. Принципы эффективной работы команды. Условия эффективной работы команды: поддерживающее окружение, квалификация членов команды и четкое осознание ими выполняемых ролей, командное вознаграждение, командное строительство, самоуправляемость команды. Факторы и причины повышения эффективной работы команды).	12	1		2		9

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)					
Всего часов	36	2	8	26	

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1	Научно теоретические основы и тенденции развития командообразования в российском менеджменте	Разработка регламента работы команды-проекта (проект по выбору) на каждой стадии реализации проекта.
2	Этапы формирования и развития команды	Подготовка сообщения и презентации: «Этапы формирования команды по реализации программы...»
3	Процессы раскола в команде: профилактика и устранение негативных факторов	Анализ и описание факторов-причин и факторов-условий эффективного командного взаимодействия (на примере конкретной команды в образовательной организации)

7. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Средства текущего контроля	Перечень компетенций
1	Процессы раскола в команде: профилактика и устранение негативных факторов	Собеседование по учебному портфолио	УК-3; УК-5

Примеры типовых заданий для самостоятельной работы:

Пример 1. Организуйте (примите участие в организации) труппу сокурсников для разработки сообщения и презентации: «Этапы формирования команды по реализации программы...»:

1. Определите оптимальное число участников команды
2. Сформулируйте основные компоненты проекта: тема, цель, задачи и т.п.
3. Составьте перечень дел/заданий в рамках общего объема работы для выполнения задания
4. Составьте график выполнения и сроков предоставления результатов работы
5. Распределите роли/основные задачи для всех участников команды
6. Согласуйте форму итогового варианта задания и ответственного/ответственных, кто будет презентовать выполненную работу.

Критерии и шкала оценивания сообщения

Критерии оценки / шкала оценивания:	<p>Корректность употребления понятий и терминов, точность комментариев и пояснений во время выступления</p> <p>Усвоение программного материала.</p> <p>Соответствие содержания сообщения теме</p> <p>Четкость, конкретность изложения</p> <p>Использование примеров из практики в сфере образования</p> <p>Работа выполнена в срок, правильно оформлена</p> <p>Наличие и соответствие презентации требованиям</p>
«5» если	обучающийся демонстрирует полное понимание

	проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«4» если	обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«3» если	обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнен
«2» если	обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены

Пример 2. Заполните таблицу «Причины раскола в команде: профилактика и устранение негативных факторов».

В качестве «навигатора» в таблицу внесены примерные формулировки некоторых проблем/причин, которые приводят к расколу в команде. Вы можете дополнить первую колонку.

Рекомендуется групповое выполнение данного задания. У Вас есть возможность проверить прочность вашей команды!

Причины/проблемы раскола в команде	Основные проявления раскола	Возможные последствия при усугублении проблемы	Пути решения, выхода из проблемной ситуации	Действия лидера/менеджера
Неадекватные цели, туманные задачи				
Неудачные решения				
Неэффективная командная политика и процедуры				
Неясные должностные обязанности				
«Тяжелые» люди				
«Провал» лидера				
Ядовитая/язвительная атмосфера в команде				
Недостатки коммуникации				
Вознаграждение и признание				
Провал доверия				
Проблемы изменений				

Критерии и шкала оценивания задания

Критерии оценки / шкала оценивания:	Глубина проработки материала Правильная структурированность информации Наличие логической связи изложенной информации Грамотность и полнота использования источников Работа выполнена в срок, правильно оформлена
«5» если	обучающийся демонстрирует полное понимание

	проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«4» если	обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«3» если	обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнен
«2» если	обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены

7.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в 1 семестре в форме зачет с оценкой. Полное описание оценочных средств и порядка проведения процедуры зачета с оценкой представлены в Приложении 1.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544419>.

2. Кочеткова, А. И. Психологические механизмы командообразования : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 652 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18881-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555010>

8.2. Дополнительная литература

1. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536169>

2. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535903>

8.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

1. Национальный цифровой ресурс «Руконт» ЭБС www.rucont.ru
2. Наука и образование: образовательный портал <http://edu.rin.ru>
3. Российская Государственная библиотека. Фонд диссертаций <https://www.rsl.ru/ru/about/funds/disser>
4. Справочная правовая система «Гарант» www.garant.ru
5. Управление персоналом: журнал <https://www.top-personal.ru/>
6. ЭБС «Юрайт» <https://urait.ru/>
7. ЭБС eLIBRARY <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

8.4. Перечень информационных технологий.

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использование следующего лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения и информационных технологий:

1. MS Office;

2. Microsoft Windows 10 PRO;
3. Свободно распространяемое программное обеспечение: свободные пакеты офисных приложений LibreOffice 24.2.0.
4. Система электронной поддержки образовательного процесса и дистанционного обучения Moodle, обеспечивающая разработку и комплексное использование электронных образовательных ресурсов

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

- учебные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, практических занятий и курсового проектирования, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации, укомплектованные специализированной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, включая демонстрационное мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные специализированной мебелью и оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МОИ.

№ Учебного помещения	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий
Ауд. 302	Учебное помещение для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель: столы ученические -13 шт.; стулья – 25 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации
Ауд. 303	Учебное помещение для проведения практических занятий и курсового проектирования	Специализированная мебель: столы ученические -14 шт.; стулья – 27 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук – 25 шт., операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации, плакаты, наглядные материалы
Ауд. 307	Учебное помещение для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель: столы ученические -15 шт.; стулья – 29 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для

		представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации
Ауд. 305	Учебное помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Специализированная мебель: столы ученические -11 шт.; стулья – 21 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для представления учебной информации: телевизор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0
Ауд. 304	Учебное помещение для проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации	Специализированная мебель: столы ученические -13 шт.; стулья – 25 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека
Ауд. 301	Учебное помещение для проведения занятий семинарского типа	Специализированная мебель: столы ученические -11 шт.; стулья – 21 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации
Ауд. 308	Учебное помещение для проведения занятий семинарского типа	Специализированная мебель: столы ученические -11 шт.; стулья – 21 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации
Ауд. 305	Учебное помещение для самостоятельной работы	Специализированная мебель: столы ученические -10 шт.; стулья – 20 шт.; доска маркерная Технические средства обучения для представления учебной информации: ноутбук – 10 шт., операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие преподавателя при сохранении ведущей роли студентов).

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней. Задачи СРС: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов; углубление и расширение теоретической подготовки; формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений; использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам. Функции СРС: развивающая (повышение культуры умственного труда, приобщение к 10 творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей студентов); информационно-обучающая (учебная деятельность студентов на аудиторных занятиях, неподкрепленная самостоятельной работой, становится мало результативной); ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация); воспитательная (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста и гражданина); исследовательская (новый уровень профессионально-творческого мышления).

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого студента и определяется учебным планом. Виды самостоятельной работы студентов определяются при разработке рабочих программ и учебных методических комплексов дисциплин содержанием учебной дисциплины. При определении содержания самостоятельной работы студентов следует учитывать их уровень самостоятельности и требования к уровню самостоятельности выпускников для того, чтобы за период обучения искомый уровень был достигнут. Так, удельный вес самостоятельной работы при обучении в очной форме составляет до 50% от количества аудиторных часов, отведённых на изучение дисциплины, в заочной форме - количество часов, отведенных на освоение дисциплины, увеличивается до 90%. Самостоятельная работа определяется как индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства педагога, но по его заданиям и под его контролем.

Самостоятельная работа – это познавательная учебная деятельность, когда последовательность мышления студента, его умственных и практических операций и действий зависит и определяется самим студентом. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня, что в итоге приводит к развитию навыка самостоятельного планирования и реализации деятельности.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение необходимыми компетенциями по своему направлению подготовки, опытом творческой и исследовательской деятельности. На основании компетентного подхода к реализации

профессиональных образовательных программ, видами заданий для самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа со словарями и аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и информационно-телекоммуникационной сети Интернет и др.

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчётов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.

- для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться:

- индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчётов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.

- для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

11. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными

возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Командный менеджмент

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине - **зачет с оценкой, 3 семестр.**

Код компетенции	Содержание компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

1. К основным признакам эффективной команды относятся:

- A) Общая цель и единые ценности
- B) Высокий уровень доверия между участниками
- C) Авторитарное управление
- D) Взаимная ответственность за результат

Ключ: А, В, D

2. К тенденциям развития командообразования в российском менеджменте относятся:

- A) Переход от иерархических структур к гибким командам
- B) Развитие проектных форм сотрудничества
- C) Усиление индивидуализма
- D) Цифровизация коммуникаций

Ключ: А, В, D

3. Основные этапы формирования команды включают:

- A) Формирование (Forming)
- B) Штурм (Storming)
- C) Нормирование (Norming)
- D) Упадок (Falling)

Ключ: А, В, С

4. К функциям лидера команды относятся:

- A) Постановка целей и организация взаимодействия
- B) Разрешение конфликтов
- C) Контроль и мотивация
- D) Изоляция отдельных членов команды

Ключ: А, В, С

5. Причинами раскола в команде могут быть:

- A) Нечёткое распределение ролей
- B) Отсутствие доверия
- C) Чрезмерная коммуникация
- D) Личные конфликты

Ключ: А, В, D

6. Профилактика конфликтов в команде включает:

- A) Регулярную обратную связь
- B) Эмоциональную поддержку участников
- C) Игнорирование проблем
- D) Чёткое распределение обязанностей

Ключ: A, B, D

7. К признакам зрелой команды относятся:

- A) Самоорганизация и взаимопомощь
- B) Наличие общих норм поведения
- C) Индивидуальные цели без учета коллектива
- D) Высокая сплочённость

Ключ: A, B, D

8. Эффективная коммуникация в команде предполагает:

- A) Открытость и прозрачность информации
- B) Активное слушание
- C) Скрытность действий
- D) Умение аргументировать позицию

Ключ: A, B, D

9. Последствиями раскола в команде являются:

- A) Снижение эффективности работы
- B) Потеря доверия
- C) Рост мотивации
- D) Уход сотрудников

Ключ: A, B, D

10. Механизмы восстановления командного взаимодействия включают:

- A) Тимбилдинговые мероприятия
- B) Медиативные практики
- C) Эскалацию конфликта
- D) Введение командных целей

Ключ: A, B, D

11. Команда — это:

- A) Группа людей, объединённых общей целью, взаимной ответственностью и взаимодействием
- B) Набор специалистов без общих задач
- C) Иерархическая структура управления
- D) Случайное объединение сотрудников

Ключ: A

12. Основная цель командного менеджмента —

- A) Повышение эффективности совместной деятельности за счёт синергии участников
- B) Усиление контроля за работой сотрудников
- C) Разделение ответственности
- D) Уменьшение числа коммуникаций

Ключ: A

13. Этап «Формирование» в развитии команды характеризуется:

- A) Знакомством участников и определением целей

- В) Конфликтами и борьбой за лидерство
- С) Стабилизацией отношений
- Д) Высокой продуктивностью

Ключ: А

14. Этап «Штурм» (Storming) сопровождается:

- А) Конфликтами и уточнением ролей
- В) Формированием доверия
- С) Подведением итогов
- Д) Снижением мотивации

Ключ: А

15. На этапе «Нормирование» (Norming) формируются:

- А) Командные нормы и правила взаимодействия
- В) Конфликты между членами
- С) Индивидуальные цели
- Д) Новая структура компании

Ключ: А

16. Этап «Эффективная работа» (Performing) характеризуется:

- А) Высокой результативностью и самоорганизацией
- В) Конфликтами и конкуренцией
- С) Подготовкой к роспуску
- Д) Пассивностью участников

Ключ: А

17. Лидер команды выполняет роль:

- А) Организатора, координатора и мотиватора
- В) Контролёра и надзирателя
- С) Исполнителя задач
- Д) Посредника между отделами

Ключ: А

18. Ключевой фактор успешного командообразования —

- А) Общая цель и вовлечённость участников
- В) Конкуренция между членами
- С) Авторитарный стиль управления
- Д) Изоляция от других подразделений

Ключ: А

19. Главная задача командного взаимодействия —

- А) Достижение синергетического эффекта
- В) Минимизация усилий
- С) Сокращение персонала
- Д) Повышение индивидуальной автономии

Ключ: А

20. К инструментам командного менеджмента относятся:

- А) Тимбилдинг, фасилитация, коучинг
- В) Наказания и административный контроль
- С) Личные беседы без анализа

D) Исключение групповой работы

Ключ: А

21. Основная причина конфликтов в команде —

A) Несовпадение целей и ролей участников

B) Избыточное доверие

C) Профессиональное выгорание

D) Отсутствие внешнего руководителя

Ключ: А

22. Эффективный лидер в команде — это:

A) Личность, способная вдохновлять, направлять и поддерживать участников

B) Администратор, контролирующий дисциплину

C) Пассивный наблюдатель

D) Технический специалист

Ключ: А

23. Командные расколы чаще всего возникают из-за:

A) Несбалансированной коммуникации и личных амбиций

B) Высокого уровня доверия

C) Налаженного взаимодействия

D) Общей мотивации

Ключ: А

24. Профилактика раскола в команде строится на:

A) Прозрачности коммуникаций и поддержке доверия

B) Исключении общения

C) Ужесточении правил

D) Конкуренции за лидерство

Ключ: А

25. Основной результат эффективного командного менеджмента —

A) Повышение производительности и удовлетворённости сотрудников

B) Снижение коммуникаций

C) Централизация власти

D) Снижение гибкости

Ключ: А

26. Соотнесите этап развития команды и его характеристику:

Этап	Характеристика
1. Формирование	A. Знакомство участников и определение целей
2. Штурм	B. Конфликты, борьба за роли
3. Нормирование	C. Установление норм и доверия
4. Эффективная работа	D. Самоорганизация и продуктивность

Ключ: 1–А, 2–В, 3–С, 4–D

27. Соотнесите тип конфликта и его причину:

Тип конфликта	Причина
----------------------	----------------

Тип конфликта	Причина
1. Роловой	А. Нечёткое распределение функций
2. Коммуникативный	В. Недостаток информации
3. Личностный	С. Несовместимость характеров
4. Ценностный	Д. Различие в убеждениях

Ключ: 1–А, 2–В, 3–С, 4–D

28. Соотнесите элемент командного взаимодействия и его значение:

Элемент	Значение
1. Цель	А. Объединяет участников
2. Коммуникация	В. Обеспечивает обмен информацией
3. Роли	С. Определяют вклад каждого участника
4. Доверие	Д. Способствует открытости и взаимопомощи

Ключ: 1–А, 2–В, 3–С, 4–D

29. Соотнесите стиль лидерства и его характеристику:

Стиль	Характеристика
1. Авторитарный	А. Централизация решений
2. Демократический	В. Совместное принятие решений
3. Либеральный	С. Минимальное вмешательство лидера
4. Трансформационный	Д. Мотивация через вдохновение и развитие команды

Ключ: 1–А, 2–В, 3–С, 4–D

30. Соотнесите способ профилактики раскола и его результат:

Способ	Результат
1. Командные тренинги	А. Укрепление взаимодействия
2. Открытая коммуникация	В. Снижение напряжённости
3. Медиативные практики	С. Разрешение конфликтов
4. Совместное планирование	Д. Повышение сплочённости

Ключ: 1–А, 2–В, 3–С, 4–D

Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) ФТД.02 Командный менеджмент

Код и наименование компетенции	Индикаторы компетенций и этап их формирования	Критерии оценивания компетенций (по индикаторам компетенции) (Уровни освоения компетенций)			
		«отлично» (продвинутый уровень)	«хорошо» (базовый уровень)	«удовлетворительно» (пороговый уровень)	«неудовлетворительно»
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	«зачтено»			«не зачтено»
		Критерий 1			
		Знает технологии командообразования, поясняет преимущества и ограничения командной работы в организации. Комментирует особенности использования командного менеджмента в образовательных организациях.	Знает основные технологии командообразования, называет преимущества и ограничения командной работы в организации. Приводит примеры использования командного менеджмента в образовательных организациях.	Называет основные этапы технологии командообразования, приводит примеры использования командного менеджмента в образовательных организациях.	Не знает и не понимает назначение командного менеджмента в образовательной организации.
		Критерий 2			
		Знает и понимает, как самостоятельно определять реализовывать методы оценки уровня развития команд и этапов её деятельности даёт полное описание эффективной и неэффективной команды. Применяет	Знает и может дать пояснение как реализовывать методы оценки уровня развития команд и этапов её деятельности. Приводит примеры эффективной и неэффективной команды. Применяет способы	Называет основные методы оценки уровня развития команд и этапов её деятельности. Приводит примеры эффективной и неэффективной команды. Затрудняется использовать способы диагностики своего ролевого статуса в	Не знает и не называет методы оценки уровня развития команд и этапов её деятельности. Ответ не дан.

		способы самодиагностики своего ролевого статуса в команде.	самодиагностики своего ролевого статуса в команде под руководством наставника.	команде. Нуждается в помощи наставника.	
УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе развития	Критерий 1			
		Знает и комментирует этические нормы и основы командной работы в образовательных организациях. Приводит примеры.	Знает и приводит примеры соблюдения этических норм и основ командной работы в образовательных организациях.	Называет этические нормы и приводит примеры командной работы в образовательных организациях.	Не отвечает на вопросы по теме или использует субъективные суждения без аргументации
		Критерий 2			
		Умеет грамотно использовать процедуры диагностики и распределения командных ролей, оценивать состояние взаимодействия в команде. Владеет методическими приемами профилактики и устранения факторов, провоцирующих раскол в команде	Умеет использовать процедуры диагностики и распределения командных ролей. Владеет приемами профилактики и устранения факторов, провоцирующих раскол в команде	Называет приемы Диагностики и распределения командных ролей. Приводит примеры способов профилактики и устранения факторов, провоцирующих раскол в команде	Не отвечает на вопросы по теме или использует субъективные суждения без аргументации