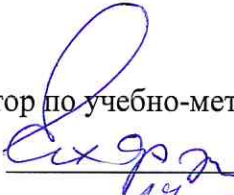


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА педагогика и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
 Е.С. Сахарчук
«27» апреля 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.08 Стратегии командной работы психолога о смежными
специалистами**

наименование дисциплины

37.04.01 - Психология

шифр и наименование направления подготовки

Социальная психология образования

направленность (профиль)

Москва 2022

Разработчик (и) Сергушкина М.И.



Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры педагогике и психологии


(протокол № 9 от « 14 » апреля 2022 г.)

на заседании Учебно-методического совета МГГЭУ

(протокол № 1 от « 27 » апреля 2022 г.)

Согласовано:

Представитель работодателя
или объединения работодателей

 / Вишневецкая Е.К./

педагог-психолог, руководитель
психологической службы
ГБПОУ г. Москвы «Первый
Московский Образовательный Комплекс»
(должность, место работы)

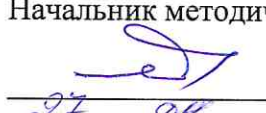
« 14 » апреля 2022 г.

Начальник учебно-методического управления



И.Г. Дмитриева
« 27 » апреля 2022 г.

Начальник методического отдела



Д.Е. Гапеенок
« 27 » апреля 2022 г.

Декан факультета



И.И. Руденко
« 14 » апреля 2022 г.

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....
2. Перечень оценочных средств.....
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Стратегии командной работы психолога со смежными специалистами»»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Наименование результата обучения
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
ПК- 4	Способен к психолого-педагогическому и методическому сопровождению субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Деловая/ ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи

¹ Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
3	Проект	<p>Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.</p>	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
4	Решение разноуровневых задач (заданий)	<p>Различают задачи и задания:</p> <p>а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;</p> <p>б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.</p>	Комплект разноуровневых задач (заданий)

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Психологическая служба в образовании» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.
Таблица 3.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Вид учебных занятий ² , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций ³	Контролируемые разделы и темы дисциплины ⁴	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности и компетенции ⁵	Критерии оценивания результатов обучения
УК-2	Знает					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Знает способы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Не знает правовые нормы, и методологические основы принятия управленческого решения, либо не имеет четкого представления, допускает грубые ошибки в знаниях необходимые для управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	Знает способы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос Проект	Знает основные правовые нормы, и методологические основы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
Средний уровень Оценка	Знает способы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная	Раздел 1	Опрос,Проект	<i>Понимает специфику</i> управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	

² Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

³ Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

⁴ Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

⁵ Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

	«зачтено», «хорошо»		работа			
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	Знает способы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Выделяет характерный авторский подход, соотносит специфику подходов к осуществлению управления проектом
Умеет						
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Умеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Не умеет использовать правовые нормы и методологические основы управления проектом
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	Умеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Умеет использовать основные правовые нормы и методологические основы управления проектом
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	Умеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	<i>Понимает специфику</i> осуществления проектов
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	Умеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Умеет выделять характерный авторский подход, соотносить специфику подходов к осуществлению проектов
Владеет						
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетво	владеет знаниями управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Не владеет знаниями о правовых и методологических основ принятия управленческого решения, либо не имеет четкого

	рительно»					представления, допускает грубые ошибки в знаниях необходимые для осуществления проектов
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	владеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Владеет основными правовыми нормами и методологическими основами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	владеет знаниями управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	<i>Понимает специфику</i> осуществления управления проектом на всех этапах его жизненного цикла .
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	владеет знаниями управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла .	лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1	Опрос, Проект	Умеет выделять характерный авторский подход, соотносить специфику подходов к осуществлению управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
ПК-4	Знает					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Знает технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	Фрагментарное использование знаний в области реализации психолого-педагогического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	Знает технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	В целом успешное, но не систематическое использование знаний в области реализации психолого-педагогического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных

						образовательных программ
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	Знает технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в области реализации психолого-педагогического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	Знает технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	Успешное и систематическое использование знаний в области реализации психолого-педагогического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Умеет					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Умеет использовать технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	Фрагментарное использование технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	Умеет использовать технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	В целом успешное, но не систематическое использование технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Средний уровень Оценка	Умеет использовать технологии психолого-педагогического и	практические занятия,	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия,	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в области реализации

	«зачтено», «хорошо»	методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	самостоятельная работа		Кейсовые задачи	технологии психолого- педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	Умеет использовать технологии психолого- педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	Успешное и систематическое использование знаний в области реализации технологии психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
Владеет						
	Недостаточн ый уровень Оценка «незачтено», «неудовлетво рительно»	Владеет навыками использования технологий психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	Фрагментарное использование знаний в области реализации психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетвори тельно»	Владеет навыками использования технологий психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	В целом успешное, но не систематическое использование знаний в области реализации психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	Владеет навыками использования технологий психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в области психолого- педагогического и методического сопровождения субъектов

		реализации основных и дополнительных образовательных программ				реализации основных и дополнительных образовательных программ
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	Владеет навыками использования технологий психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2- 4	Опрос, Дискуссия, Кейсовые задачи	Успешное и систематическое использование знаний в области реализации психолого-педагогического и методического сопровождения субъектов реализации основных и дополнительных образовательных программ

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- Кейсовые технологии как средство формирования компетенций
- Методические указания по разработке оценочных средств
- Разработка и применение деловых игр
- Формирование портфолио обучающегося как современная оценочная технология
- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Задания в форме деловой игры:

Деловая (ролевая) игра

1 Тема (проблема) Ролевая игра «Дискуссия»

2 Концепция игры: Студентам предлагается работать в парах. Каждая пара получает карточку с текстом, который разделен на три части: в первой части излагается сама ситуация, обозначаются роли участников. Во второй части излагается то, о чем открыто будут говорить собеседники. В третьей части изложена скрытая причина поведения одного из партнеров, которую он не готов сразу открыто высказать. Задача другого собеседника в ходе разговора, применяя приемы активного слушания, - побудить раскрыть эту причину.

Примеры карточек:

I В а р и а н т

1. Родитель отказывается войти в состав родительского комитета
2. Мотивирует занятостью на работе.
3. На самом деле у не складываются отношения с другими родителями.

II В а р и а н т

1. Психолог отказывается помочь воспитателю в проведении открытого занятия
2. Мотивирует занятостью.
4. На самом деле боится показаться некомпетентным.

III В а р и а н т

1. Молодой психолог приходит к заведующей ДОО и говорит, что хочет уволиться.
2. Мотивирует тем, что нашел другую работу.
3. На самом деле считает, что на работе к нему относятся снисходительно, а его труд не оценивается по заслугам и т.п.

26

После каждого показа проведите обсуждение и анализ. Продумайте возможные варианты и проведите сравнительный анализ помощи в указанных ситуациях с позиции «педагога» и позиции «психолога».

Контролируемые компетенции: **УК-2, ПК-4**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Задания в форме кейс-задачи:

Задание А: подготовьте вариант решения конфликтной педагогической ситуации в звене «учитель—ученик»¹.

Ситуация 1. ...Звонок к уроку. Учитель физики входит в класс и наблюдает следующую картину: по классу летает воробей, ученики стараются его поймать.

Ситуация 2. ...Учительница труда отобрала у учеников теннисную ракетку, потому что они

ушли с урока без спроса, не закончив работу, и стали играть в настольный теннис. В классе ученик попросил вернуть ракетку, потому что она даже не его, а взята у товарища, но учитель не возвратил. Тогда обозленный ученик при всех крикнул: «Ну, тогда завтра 100 рублей чтобы отдали!»

Ситуация 3. ...Ученик 10-го класса на перемене слил спирт из спиртовки и выпил его.

Учительница химии, придя на урок, увидела пустую спиртовку.

Задание Б: проанализируйте ситуацию и разработайте комплекс мер, которые должны предпринять руководство, педагогические работники школы и родители по улучшению успеваемости и поведения одиннадцатиклассников.

«В школе при подведении предварительных итогов 1-й четверти обнаружилась низкая успеваемость учащихся 11-х классов по отдельным предметам. Результаты были таковы, что учащиеся к концу четверти могли получить оценки «три» и даже «два» по нескольким предметам. Причины плохих оценок почти всегда были одинаковыми: не выучил или недоучил, списал у товарища. Помимо этого страдала и дисциплина. Первые и последние уроки часто прогуливались. Многие учащиеся на уроках занимались посторонними делами или попросту засыпали. В 10-м классе подобное поведение учащихся не наблюдалось. При выявлении причин были особо выделены две. Во-первых, это снижение мотивации обучения в школе: некоторые учащиеся посчитали, что все проблемы позади и можно расслабиться, аттестат они так или иначе получат, выгнать из школы уже не выгонят, на второй год тоже не оставят. Во-вторых, это увеличение внешкольной нагрузки: готовясь к поступлению в вузы, многие школьники начали посещать подготовительные курсы, которые занимали большую часть их свободного времени, не оставляя его для подготовки домашних заданий в школе; кроме того, многие курсы заканчиваются очень поздно и дети от перегрузки или утром не успевали к первым урокам, или уходили с последних уроков».

Контролируемые компетенции: УК-2, ПК-4

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Темы эссе

(рефератов, докладов, сообщений)

Тематика рефератов, проектов:

1. Современные отечественные концепции по построению команд
2. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам)
3. Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман)
4. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
5. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
6. Коммуникации в команде
7. Взаимодействие команд

8. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.

Контролируемые компетенции: УК-2, ПК-4

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Тестовые задания:

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

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

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

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

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

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

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

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

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

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

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

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

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

25

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

8. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;

В) знакомство.

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

А) формирование общего видения;

Б) знакомство;

В) институциализация.

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

А) тренинги навыков;

Б) тренинги овладения поведением;

В) групподинамические тренинги.

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

А) тим-билдинг;

Б) веревочный курс;

В) тренинг личностного роста.

12. К причинам ухода команд из организации относят:

А) команда перерастает организацию;

Б) смена владельца бизнеса;

В) поиск лучших условий работы;

Г) команда создает собственный бизнес;

Д) все ответы верны.

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

А) групповое табу;

Б) групповой ритуал;

В) социальная леность;

Г) все ответы неверны.

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

А) вопросы комплектования команд;

Б) формирование командного духа;

В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;

Г) все ответы не верны.

26

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

А) сплоченность;

Б) группа;

В) команда.

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

А) потенциальная команда;

Б) псевдокоманда;

В) рабочая группа.

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

А) команда;

Б) рабочая группа;

В) псевдокоманда.

18. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на

преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

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

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

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

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

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

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

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

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

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

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

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

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

25. Автором модели «Колесо команды» является:

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

26. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:
- А) консультирование;
 - Б) новаторство;
 - В) развитие;
 - Г) организация;
 - Д) стимулирование.
27. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:
- А) виртуальная команда;
 - Б) команда специалистов;
 - В) команда перемен.
28. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:
- А) лояльность;
 - Б) законопослушность;
 - В) идентичность;
 - Г) приверженность;
 - Д) все ответы не верны.
29. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:
- А) групповое табу;
 - Б) моббинг;
 - В) самоизоляция.
- 28
30. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:
- А) коллективистическое самосознание;
 - Б) групповая идентичность;
 - В) групповая сплоченность.
31. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:
- А) стратегический менеджмент;
 - Б) командный менеджмент;
 - В) структурированный менеджмент.
32. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:
- А) жизненные кризисы;
 - Б) неуспех деятельности;
 - В) конкуренция с другими группами;
 - Г) все ответы верны.
33. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:
- А) в конце 19 века;
 - Б) во второй половине 20 века;
 - В) в начале 20 века.
34. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:
- А) менеджер;
 - Б) лидер;
 - В) руководитель.

35. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:
- А) реализатор;
 - Б) руководитель;
 - В) мотиватор;
 - Г) организатор;
 - Д) все ответы верны.
36. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:
- А) роль;
 - Б) образ;
 - В) стремление.
37. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:
- А) организатор;
 - Б) управленец;
 - В) администратор;
 - Г) руководитель.
38. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это
- А) организаторы;
 - Б) генераторы идей;
 - В) мотиваторы;
 - Г) гармонизаторы.
39. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:
- А) ролевое самоопределение;
 - Б) ролевая идентификация;
 - В) создание роли;
 - Г) принятие роли;
 - Д) все ответы верны.
40. Автором модели «Колесо команды» является:
- А) Т.Б. Базаров;
 - Б) Р.М. Белбин;
 - В) Марджерисон-МакКенн.
41. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:
- А) консультирование;
 - Б) новаторство;
 - В) развитие;
 - Г) организация;
 - Д) стимулирование.
42. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:
- А) виртуальная команда;
 - Б) команда специалистов;
 - В) команда перемен.
43. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:
- А) лояльность;

- Б) законопослушность;
 - В) идентичность;
 - Г) приверженность;
 - Д) все ответы не верны.
44. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:
- А) групповое табу;
 - Б) моббинг;
 - В) самоизоляция.
45. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:
- А) коллективистическое самосознание;
 - Б) групповая идентичность;
 - В) групповая сплоченность.
47. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
- А) поддерживающее окружение;
 - Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
 - В) командное вознаграждение;
 - Г) открытые коммуникации.
48. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:
- А) огруппление мышления;
 - Б) ингрупповой фаворитизм;
 - В) групповое табу.
49. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:
- А) моббинг;
 - Б) групповой ритуал;
 - В) социальная леность;
 - Г) внешний локус контроля.
51. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
- А) поддерживающее окружение;
 - Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
 - В) командное вознаграждение;
 - Г) открытые коммуникации.
52. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:
- А) огруппление мышления;
 - Б) ингрупповой фаворитизм;
 - В) групповое табу.
53. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:
- А) моббинг;
 - Б) групповой ритуал;
 - В) социальная леность;
 - Г) внешний локус контроля.
54. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
 - Б) позиционирование;
 - В) рефлексия.
55. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:
- А) комплектование команды;
 - Б) формирование общего видения;
 - В) знакомство.
56. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:
- А) формирование общего видения;
 - Б) знакомство;
 - В) институциализация.
57. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:
- А) тренинги навыков;
 - Б) тренинги овладения поведением;
 - В) групподинамические тренинги.
58. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:
- А) тим-билдинг;
 - Б) веревочный курс;
 - В) тренинг личностного роста.
59. К причинам ухода команд из организации относят:
- А) команда перерастает организацию;
 - Б) смена владельца бизнеса;
 - В) поиск лучших условий работы;
 - Г) команда создает собственный бизнес;
 - Д) все ответы верны.
60. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:
- А) групповое табу;
 - Б) групповой ритуал;
 - В) социальная леность;
 - Г) все ответы неверны.
61. Тайм-менеджмент- это:
- А) ключевые отличия данного подхода от западных технологий;
 - Б) выработка мышления, направленного на эффективность;
 - В) управление временем – чем на самом деле мы можем управлять.
62. Аудит потерь и резервов времени- это:
- А) подсчет количества отвлечений;
 - Б) оценка личных временных резервов;
 - В) определение ключевых для обучения блоков ТМ.
63. Чувство времени и его значение в работе связано с:
- А) областью применения;
 - Б) методами выработки;
 - В) искажением чувства времени.
64. Как успевать важное, или расстановка приоритетов - это:
- А) области применения
 - Б) методы расстановки;

- В) «АВС» -анализ;
 - Г) матрица Эйзенхауэра.
65. Планирование реализуемой деятельности:
- А) временные масштабы планирования;
 - Б) ориентация на текущий день;
 - В) ориентация на ближайшую неделю;
 - Г) отдаленный (месяц, год).
66. Умение разбираться с поглотителями времени:
- А) умение говорить « нет»;
 - Б) использование телефона
 - В) использование Интернета;
 - Г) беседы и совещания
67. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:
- А) знакомство;
 - Б) позиционирование;
 - В) рефлексия.
68. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:
- А) комплектование команды;
 - Б) формирование общего видения;
 - В) знакомство
69. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:
- А) формирование общего видения;
 - Б) знакомство;
 - В) институциализация.
70. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:
- А) тренинги навыков;
 - Б) тренинги овладения поведением;
 - В) групподинамические тренинги.
71. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений, которого используется альпинистское снаряжение:
- А) тимбилдинг;
 - Б) веревочный курс;
 - В) тренинг личностного роста.
72. К причинам ухода команд из организации относят:
- А) команда перерастает организацию;
 - Б) смена владельца бизнеса;
 - В) поиск лучших условий работы;
 - Г) команда создает собственный бизнес;
 - Д) все ответы верны.
73. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:
- А) пять;
 - Б) три;
 - В) девять.
74. Командообразование начинается со следующего этапа:
- А) формирование общего видения;
 - Б) комплектование;

В) рефлексия;

Г) знакомство.

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

А) рефлексия;

Б) планирование второго шага;

В) исполнение.

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

А) тим-билдинг;

Б) тренинг командной сыгровки;

В) веревочный курс.

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

А) групподинамические эффекты;

Б) групповые защитные механизмы;

В) групповая сплоченность.

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

А) коммуникативные игры;

Б) сюжетно-ролевые игры;

В) стратегические игры.

79. Лидерские компетенции включают в себя:

А) управление групповыми процессами;

Б) управление вниманием и смыслами;

В) управление обратной связью;

Г) все ответы неверны.

80. Непрерывный процесс, который направляет все усилия и энергию личности на реализацию мечты и заставляет действовать несмотря на препятствия, усталость, отсутствие денег, высокие риски и т.п., называется:

А) видение;

Б) общее видение;

В) сплоченность.

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

А) виртуальная команда;

Б) команда специалистов;

В) команда перемен.

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

А) лояльность;

Б) законопослушность;

В) идентичность;

Г) приверженность;

Д) все ответы не верны.

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

А) групповое табу;

- Б) моббинг;
В) самоизоляция.
84. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:
А) коллективистическое самосознание;
Б) групповая идентичность;
В) групповая сплоченность.
85. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:
А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
В) разделяемостью целей существования группы;
Г) все ответы верны.
86. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:
А) ингрупповой фаворитизм;
Б) моббинг;
В) групповое сопротивление.
87. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:
А) скрытое сопротивление;
Б) игнорирование;
В) конформизм.
88. Эффективность работы команды зависит от:
А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
Б) наличия профессиональных навыков;
В) стадии развития группы;
Г) все ответы верны.
89. Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:
А) статус;
Б) роль;
В) позиция.
90. Давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию, называется:
А) идентификация;
Б) сплоченность;
В) групповое единомыслие.
91. Эффективность работы команды зависит от:
А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
Б) наличия профессиональных навыков;
В) стадии развития группы;
Г) все ответы верны.
92. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:
А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
В) разделяемостью целей существования группы;

Г) все ответы верны.

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

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

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

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

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

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

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

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

96. Лидерские компетенции включают в себя:

- А) управление групповыми процессами;
- Б) управление вниманием и смыслами;
- В) управление обратной связью;
- Г) все ответы неверны.

97. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:

- А) пять;
- Б) три;
- В) девять.

98. Командообразование начинается со следующего этапа:

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

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

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

100. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

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

Контролируемые компетенции: УК-2, ПК-4

.....
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Вопросы к зачету:

1. Авторские подходы к командной работе.
2. Стратегии командной работы.
3. Цели, задачи, пути достижения общих целей в командной работе педагогических работников.
4. Выбор современных коммуникативных технологий для определенных целей.
5. Условия достижения общих целей в образовании.
6. Ситуации взаимодействия в образовании между педагогами,
7. Управление конфликтом.
8. Проектирование способов командной работы.
9. Личностный подход, как важнейшее направление в исследовании и выработке стратегий командной работы педагогических работников.
10. Профессионально-ориентированный подход, как направление в проектировании и реализации выработке стратегий командной работы педагогических работников.
11. Деятельностный подход, помогающий понять процесс проектирования стратегий командной работы педагогических работников
12. Компетентностный подход, как направление в исследовании и проектировании целенаправленного процесса подготовки магистра в вузе на основе формирования у них совокупности компетентностей/компетенций.
13. Социокультурный подход, объясняющий процесс овладения стратегиям командной работы педагогических работников.
14. Научно-педагогический подход, помогающий понять место и роль психологи в проектировании стратегий командной работы педагогических работников.
15. Экономический подход, как направление в исследовании процесса эффективности стратегий командной работы педагогических работников.
16. Правовой подход, как направление в исследовании и проектировании законодательной базы, регулирующей стратегии командной работы педагогических работников.
17. Понятие и характеристика метода моделируемых ситуаций.
18. Проблемная ситуация и ее моделирование.
19. Роль руководителя в проведении моделируемой игры.
20. Профессионально-деловые отношения в педагогическом коллективе: «по горизонтали» - с коллегами и «по вертикали» - с администрацией.
21. Проблема субординации в психолого-педагогическом коллективе.
22. Манеры поведения и внешний вид педагогического работника, его имидж.
23. Критерии эффективности стратегий командной работы педагогических работников по решению актуальных задач высшей школы.
24. Психолого-педагогические факторы создания оптимального психологического климата в кафедральном коллективе.
25. Преодоление психологических барьеров при создании на кафедре творческой атмосферы.
26. Становление и развитие начинающих педагогов в кафедральном коллективе.
27. Основные условия предупреждения конфликта.
28. Принцип сотрудничества и компромисса.
29. Способы и приемы изменения своего поведения в предконфликтной ситуации в ходе командной работы педагогических работников.
30. Способы и приемам воздействия на партнера.

31. Процедуры управления и их стандартизация.
32. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.
33. Определения доверия и его социально-экономические функции.
34. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия.
35. Процедуры групповой работы.
36. Функции руководителя и психологические типы в команде.
37. Лидер в команде, его поведение и лидерские качества.
38. Самоуправляемые команды, становление, развитие и специфические характеристики.
39. Виды и особенности внутригрупповых ролей, классификация, примеры.
40. Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команд

