

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИРКУТСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

Наименование программы:

«Современные формы проведения массовых мероприятий для детей и взрослых:
тимбилдинги и квесты»

Категория слушателей: сотрудники организаций социально-культурной сферы;
учреждений (организаций) культурно-досугового типа

Объем: 24 часа

Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных
технологий

Сроки обучения: 18-20 ноября 2020 года

Организация-разработчик: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутский областной колледж культуры

Разработчик:

Кирыянова Ольга Александровна – кандидат педагогических наук,
преподаватель ГБПОУ ИОКК

Рассмотрена и утверждена
на заседании Научно-методического
совета ГБПОУ ИОКК
Протокол № 1 от 15.09.2020

Заместитель директора по
организационно-методической
работе:

Коршунова О.В.



1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

приказ Министерства образования и науки РФ от 23 августа 2017 г. № 816 "Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ”

письмо Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. N АК-821/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей»;

письмо Минобрнауки России от 21 апреля 2015 г. N ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме.

Программа разработана на основе профессионального стандарта (квалификационных требований):

установленных квалификационных требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н г. Москва; Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, по специальности 51.02.02 Социально-культурная деятельность (по видам), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27 октября 2014 г. N 1356

1.2. Область применения программы

Настоящая программа предназначена для повышения квалификации сотрудников организаций социально-культурной сферы независимо от их организационно-правовых форм; учреждений (организаций) культурно-досугового типа

1.3. Требования к слушателям (категории слушателей)

К освоению программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.4. Цель и планируемые результаты освоения программы

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций:

ПК 2.2. Разрабатывать и реализовать сценарные планы культурно-массовых мероприятий, театрализованных представлений, культурно-досуговых программ.

ПК 2.4. Использовать современные методики и технические средства в профессиональной работе.

ПК 1.4 Создавать условия для привлечения населения к культурно-досуговой и творческой деятельности.

ПК 1.5 Использовать современные методы организации социально-культурной деятельности.

ПК 1.5. Использовать информационные и телекоммуникационные технологии в профессиональных целях.

Обучающийся в результате освоения программы должен:

иметь практический опыт:

- организации социально-культурной деятельности в культурно-досуговых учреждениях;
- разработки социально-культурных программ;
- работы с детьми, подростками в культурно-досуговых учреждениях;
- подготовки планов, отчетов, смет расходов, бизнес-плана;

уметь:

- анализировать региональные особенности социально-культурной деятельности и участвовать в ее развитии;
- проводить и обрабатывать результаты конкретно-социологических исследований;
- анализировать и составлять планы, отчеты, смету расходов;
- использовать теоретические сведения о личности и межличностных отношениях;
- пользоваться специальной литературой, учебно-методическими материалами;

знать:

- основные виды и этапы становления и развития социально-культурной деятельности в России;
- основные виды, формы и тенденции развития социально-культурной деятельности в регионе;
- структуру управления социально-культурной деятельностью;
- понятие субъектов социально-культурной деятельности;
- теоретические основы и общие методики организации и развития социально-культурной деятельности в различных типах культурно-досуговых и образовательных учреждений;
- современные социально-культурные технологии, социально-культурные программы;
- методику конкретно-социологического исследования;
- специфику и формы методического обеспечения отрасли;
- состав и особенности сметного финансирования и бюджетного нормирования расходов;
- сущность, основные типы и виды предпринимательской деятельности;
- бизнес-план как основу предпринимательской деятельности;

специфику

и

возможности

1.5. Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий

Режим занятий: 8 часов в день.

1.6. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы: удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№	Тема	Всего часов	Лекция	Практическое занятие	Форма аттестации
1.	Введение	4	4		зачет
2.	Тимбилдинг. Работа в команде (по В. Волоснику)	1	1		зачет
3.	Тимбилдинги и квесты	3		3	зачет
4.	Кулинарный тимбилдинг	2		2	зачет
5.	«Арт-тимбилдинг» и «Корпоративная картина»	2		2	зачет
6.	Тимбилдинг «Цепная реакция»	2		2	зачет
7.	Тимбилдинг-конструктор	1		1	зачет
8.	Квест	2		2	зачет
9.	Онлайн-тимбилдинги и квесты	2		2	зачет
10.	Семейное или корпоративное мероприятие онлайн	2		2	зачет
11.	Опыт работы Арт-Агентства «Счастливый Слон»	2	1	1	зачет
	Итоговая аттестация (практическая работа)	1		1	зачет
		24	6	18	

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Темы	Занятия		3 день	3 день Итоговая аттестация
	1 день	2 день		
Введение	4			
Тимбилдинг. Работа в команде (по В. Волоснику)	1			
Тимбилдинги и квесты	3			
Кулинарный тимбилдинг		2		
«Арт-тимбилдинг» и «Корпоративная картина»		2		
Тимбилдинг «Цепная реакция»		2		
Тимбилдинг-конструктор		1		
Квест		1	1	
Онлайн-			2	

тимбилдинги и квесты				
Семейное или корпоративное мероприятие онлайн			2	
Опыт работы Арт-Агентства «Счастливый Слон»			2	
Итоговая аттестация			1	1
ИТОГО: 24	8	8	8	

4. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

Наименование разделов и тем 1	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работ (проект) (если предусмотрены) 2	Объем часов 3	Уровень освоения 4
	Содержание учебного материала		
	1. Составление стратегии работы в социальных сетях. Исследование и постановка задач.	2	2
	Практические занятия		
	1. Составление стратегии работы в социальных сетях. Исследование и постановка задач.	2	2
	Содержание учебного материала		
	1. Общие рекомендации по ведению страниц, групп и аккаунтов	7	2
	Практические занятия		
	1. Общие рекомендации по ведению страниц, групп и аккаунтов	4	2
	Содержание учебного материала		
	1 Онлайн взаимодействие с аудиторией	2	2
	Практические занятия		
	1 Онлайн взаимодействие с аудиторией	2	2
	Содержание учебного материала		
	1. Способы продвижения мероприятий в социальных сетях	2	2
	Практические занятия		
	1. Способы продвижения мероприятий в социальных сетях	2	2
	2. Итоговая аттестация.	1	2
	ИТОГО	24	

5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Материально-техническое обеспечение

Реализация программы предполагает наличие у слушателя и преподавателя (в колледже) наличие следующего материально-технического обеспечения:

№ п/п	Наименование
	Выход в интернет
	Программное обеспечение
	ОС Windows Стандартный пакет MS Office (офис). FlashPlayer Браузер AcrobatReader Архиватор Система электронного обучения Moodle Пакет программ свободного доступа
	Техническое обеспечение
	персональный компьютер принтер микрофон веб-камера наушники сканер выход в Интернет

5.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные

источники:

1. Менеджмент в социально-культурной сфере: учебник и практикум для СПО / С. Г. Коленько. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01181-4
2. Менеджмент : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко ; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 396 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02049-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. с. 50 — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433278/p.50>.
3. Тим-билдинг своими руками. – Иркутск: Издательство «Сибиряк», 2013. 210 с. /Мосягина А.Ю.

Дополнительные источники:

1. Бизнес-планирование : учебник и практикум для СПО / Е. В. Купцова, А. А. Степанов. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 435 с.
2. Реклама: разработка и технологии производства : учебник и практикум для СПО / В. А. Поляков, А. А. Романов. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 502 с.
3. Маркетинговые исследования : учебник для СПО / Д. В. Тюрин. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 342 с.
4. Управленческая психология : учебник для СПО / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 368 с.
5. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях : учебник для СПО / А. В. Глущенко, С. В. Солодова. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 346 с.
6. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 168 с.
7. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 526 с.
8. Основы предпринимательской деятельности. История предпринимательства : учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Чеберко. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 420 с.
9. Куприянов, Д. В. Информационное и технологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Д. В. Куприянов. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 255 с.

5.3. Организация образовательного процесса

Модель организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий - образовательная платформа Moodle.

Предусмотрены следующие виды учебных занятий: лекции, практические занятия

5.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Требования к квалификации педагогических кадров: реализация программы обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины.

6. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ КУРСА

Форма итоговой аттестации – зачет. К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, успешно прошедшие промежуточный контроль по темам, предусмотренный учебным планом настоящей программы, выполнившие все практические работы и все задания для самостоятельной работы.

Результаты обучения (освоенные профессиональные компетенции)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
ПК 2.2. Разрабатывать и реализовать сценарные планы	<i>Выполнение заданий для</i>

культурно-массовых мероприятий, театрализованных представлений, культурно-досуговых программ.	<i>самостоятельной работы.</i>
ПК 2.4. Использовать современные методики и технические средства в профессиональной работе.	<i>Выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>
ПК 1.4 Создавать условия для привлечения населения к культурно-досуговой и творческой деятельности.	<i>Выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>
ПК 1.5 Использовать современные методы организации социально-культурной деятельности.	<i>Выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>
ПК 1.5. Использовать информационные и телекоммуникационные технологии в профессиональных целях.	<i>Выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>
	<u>Форма оценки результатов обучения:</u> <i>Итоговая аттестация: зачет</i>

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутский областной колледж культуры

Фонд оценочных средств
по дополнительной профессиональной программе повышения
квалификации по теме:
«Современные формы проведения массовых мероприятий для детей и
взрослых: тимбилдинги и квесты»

Иркутск, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1 Область применения фонда оценочных средств

1.2 Сводные данные об объектах оценивания, основных показателях оценки, типах заданий, формах аттестации

2. Фонд оценочных средств

2.1. Задания для проведения промежуточного контроля

2.2. Задания для проведения итоговой аттестации

Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме «Современные формы проведения массовых мероприятий для детей и взрослых: тимбилдинги и квесты»

1.2. Объекты оценивания – результаты освоения

ФОС позволяет оценить следующие результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме: «Современные формы проведения массовых мероприятий для детей и взрослых: тимбилдинги и квесты»

**Обучающийся в результате освоения программы должен:
иметь практический опыт:**

- организации социально-культурной деятельности в культурно-досуговых учреждениях;
- разработки социально-культурных программ;
- работы с детьми, подростками в культурно-досуговых учреждениях;
- подготовки планов, отчетов, смет расходов, бизнес-плана;

уметь:

- анализировать региональные особенности социально-культурной деятельности и участвовать в ее развитии;
- проводить и обрабатывать результаты конкретно-социологических исследований;
- анализировать и составлять планы, отчеты, смету расходов;
- использовать теоретические сведения о личности и межличностных отношениях;
- пользоваться специальной литературой, учебно-методическими материалами;

знать:

- основные виды и этапы становления и развития социально-культурной деятельности в России;
- основные виды, формы и тенденции развития социально-культурной деятельности в регионе;
- структуру управления социально-культурной деятельностью;
- понятие субъектов социально-культурной деятельности;
- теоретические основы и общие методики организации и развития социально-культурной деятельности в различных типах культурно-досуговых и образовательных учреждений;

- современные социально-культурные технологии, социально-культурные программы;
- методику конкретно-социологического исследования;
- специфику и формы методического обеспечения отрасли;
- состав и особенности сметного финансирования и бюджетного нормирования расходов;
- сущность, основные типы и виды предпринимательской деятельности;
- бизнес-план как основу предпринимательской деятельности; специфику

Вышеперечисленные практический опыт, умения, знания направлены на формирование у обучающихся следующих **профессиональных компетенций**:

ПК 2.2. Разрабатывать и реализовать сценарные планы культурно-массовых мероприятий, театрализованных представлений, культурно-досуговых программ.

ПК 2.4. Использовать современные методики и технические средства в профессиональной работе.

ПК 1.4 Создавать условия для привлечения населения к культурно-досуговой и творческой деятельности.

ПК 1.5 Использовать современные методы организации социально-культурной деятельности.

ПК 1.5. Использовать информационные и телекоммуникационные технологии в профессиональных целях.

Сводные данные об объектах оценивания, основных показателях оценки, типах заданий, формах аттестации

Результаты освоения (объекты оценивания)	Основные показатели оценки результата и их критерии	Тип задания;
ПК 2.2. Разрабатывать и реализовать сценарные планы культурно-массовых мероприятий, театрализованных представлений, культурно-досуговых программ.	Задания выполнены в полном объеме Тест выполнен на положительную оценку	Практические задания Тест
ПК 1.5. Использовать информационные и телекоммуникационные технологии в профессиональных целях.	Задания выполнены в полном объеме Тест выполнен на положительную оценку	Практические задания Тест

ПК 2.4. Использовать современные методики и технические средства в профессиональной работе.	Задания выполнены в полном объеме Тест выполнен на положительную оценку	Практические задания Тест
ПК 1.4 Создавать условия для привлечения населения к культурно-досуговой и творческой деятельности.	Задания выполнены в полном объеме Тест выполнен на положительную оценку	Практические задания Тест
ПК 1.5 Использовать современные методы организации социально-культурной деятельности.	Задания выполнены в полном объеме	Практические задания

Форма аттестации.

Итоговая аттестация – зачет.

2.1. Задания для проведения промежуточного контроля

2.1. Задания для проведения промежуточного контроля – тестовые задания Командообразование и командное лидерство

Вопрос №1. Дайте определение понятию «Команда» (в вопросе правильных ответов: 2).

- Команда – группа единомышленников, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. Для достижения стоящей перед ними цели члены команды вместе формулируют задачи и стратегию работы, за которую они несут взаимную ответственность.
- Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.
- Команда – это группа людей, которые выполняют определенную работу за денежное вознаграждение.

Вопрос №2. Назовите три основных принципа формирования команды (в вопросе правильных ответов: 2).

- Добровольность вхождения в команду, коллективное выполнение работы, коллективная ответственность.
- Принцип профессионализма, принцип единоначалия, принцип свободы самоопределения действий.
- Принцип синергии, принцип мотивации/ стимулирования членов команды за конечный результат, автономное самоуправление команды

Вопрос №3. В каких случаях (бизнес-процессах) функционирование команды наиболее эффективно? (в вопросе правильных ответов: 3)

- В ситуации консалтингового проекта для заказчика, где необходима помощь из разных сфер и компетенций бизнеса.
- Когда приходится иметь дело с такими проблемами, решение которых малоизвестно и требуется «мозговой штурм» специалистов из разных сфер, нацеленных на общий результат и знающих специфику организации.
- Необходимы социальные, а не авторитарные методы поддержания стандартов.
- Людям необходимы товарищеские отношения для поддержания морального духа в определенной бизнес-ситуации.

Вопрос №4. Проанализируйте описание лидерства в главе и выберите правильное определение лидерства (в вопросе правильных ответов: 2)

- Лидерство – это умение так организовать взаимодействие с людьми, чтобы каждый из них искренне захотел достичь поставленной лидером цели.
- Лидерство – это стиль руководства, который характеризуется централизацией руководителем управленческих функций и систематическим контролем за качественным выполнением их деятельности.
- Лидерство — это процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели.

Вопрос №5. Какими качествами, умениями и навыками должен обладать лидер, чтобы создать команду единомышленников? (в вопросе правильных ответов: 2)

- Лидер должен уметь строить отношения с людьми
- Высокий профессионализм, знание актуальной проблематики рынка, сила воли, харизма.
- Лидер должен иметь эмоциональную устойчивость, интеллект и силу воли

Вопрос №6. Какие типы лидерства при взаимодействии с другими членами команды вам известны? (в вопросе правильных ответов: 3)

- Транзактор.
- Герой-визионер.
- Авторитарно-харизматичная личность.
- Пассионарная личность.

Вопрос №7. Дайте определение понятию «тимбилдинг» (в вопросе правильных ответов: 3).

- Тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому

диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды.

- Тимбилдинг — это командообразование. Другими словами, тимбилдинг — это комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение команды путем совместного активного отдыха, корпоративных игр, тренингов и прочего.
- Тимбилдинг — это процесс подбора сотрудников в команду и его профессиональная адаптация.
- Тимбилдинг — это процесс управления группой людей для достижения общей цели.

Вопрос №8. Дайте определение понятию «ретиминг» (в вопросе правильных ответов: 2).

- Ретиминг (reteaming) – программа для формирования, переформирования и улучшения функционирования команд в организациях. Ориентация на решение – это фокусировка внимания на том, «что делать», вместо поиска виноватых и оправдывающих обстоятельств. Акцент делается на будущем, а не на прошлом, и скорее на ресурсах, чем на проблемах.
- Ретиминг — это объединение персонала вокруг общих целей и решения ряда последовательных задач, направленных на их осуществление.
- Ретиминг — это комплекс мероприятий, направленных на формирование корпоративной культуры сотрудников.

Вопрос №9. Какова оптимальная численность сотрудников в команде?

- Оптимальная численность сотрудников в команде составляет не более 12-15 человек согласно «Закону парадокса и кооперации».
- Оптимальная численность сотрудников в команде определяется сложностью и количеством бизнес-процессов.
- Оптимальная численность сотрудников в команде составляет 20-25 человек.
- Оптимальную численность команды определяет руководитель исходя из своего видения и целей.

Вопрос №10. Поясните суть термина «Команда менеджеров» (в вопросе правильных ответов: 2).

- Команда менеджеров — это группа специалистов, которая участвует в целенаправленном процессе, позволяющем эффективно реализовывать их профессиональный, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии со стратегическими целями бизнес-организации.
- Команда менеджеров определяется как группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей и бизнес-результатов.
- Команда менеджеров — это сотрудники определенного отдела бизнес-организации, выполняющие свои функциональные задачи.

Вопрос №11. Назовите ограничения, которые присущи процессу командообразования (в вопросе правильных ответов: 2).

- Наличие профессионалов, начинающая организация, экономический кризис.
- Время, деньги, «человеческий фактор».
- Недирективность, эксклюзивность (уникальность) модели, хрупкость.

Вопрос №12. Перечислите «плюсы», которые дает команда менеджеров бизнеса и организации (в вопросе правильных ответов: 3).

- Команда профессионалов способна быстро и эффективно решить задачу, на которую обычно уходит значительное время.
- В команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки.
- В команде не возникает конфликтов и разногласий. Все принимают единую точку зрения.
- Наличие команды создает фирме выгодный имидж, вызывая у клиентов доверие.

Вопрос №13. Назовите три основных фактора актуальности команды (в вопросе правильных ответов: 2).

- Актуальность команды заключается в том, что весь европейский и американский бизнес построен на командообразовании.
- В период перенасыщенности предложений продаются не товары или услуги, а имидж торговой марки и правильные отношения с потребителем. Создать такой формат взаимоотношений под силу только команде единомышленников.
- Современный бизнес часто называют проектным, при котором заказчику необходимо выполнить объем работ в определенный срок, силами разных специалистов и высокого качества. Обеспечить такой результат может только команда менеджеров.

Вопрос №14. Перечислите основные характеристики эффективной команды, не менее трех (в вопросе правильных ответов: 3).

- Имеют лидера, являющегося ядром команды, отличаются высоким качеством конечных результатов своей деятельности, члены команды хорошо сотрудничают и взаимодействуют друг с другом.
- Члены команды высокопрофессиональны, обладают богатым опытом, они экстраверты и нацелены на карьерный рост в организации.
- Состав команды хорошо сбалансирован в зависимости от ролей, выполняемых членами команды, менеджеры команды пользуются большим уважением благодаря примеру, который они подают членам команды, имеют высокую степень автономности.
- Способны быстро учиться на собственных ошибках, хорошо ориентированы на клиента, потребителя, имеют навыки оптимального решения проблем и регулярно следят за их разрешением, участники высокоэффективных команд хорошо мотивированы на результат.

Вопрос №15. Поясните суть принципа «мотивации и стимулирования» членов команды (в вопросе правильных ответов: 2).

- Принцип мотивации и стимулирования основан на достойной и прозрачной зарплате, а также тщательном контроле за качеством выполняемой работы.
- Руководство должно обладать информацией о стимулах, значимых для каждого члена команды. На основании этой информации составляется «фонд индивидуального стимулирования».
- В качестве достойных стимулов, как правило, выступают не только деньги, но другие способы поощрения, основанные на хобби, амбициях и предпочтениях кандидатов. Нередко общественное признание оказывается более ценным стимулом, чем материальная оплата.

Вопрос №16. Поясните суть принципа «автономное самоуправление в команде».

- Деятельностью членов команды управляет ее руководитель (лидер), а не административное начальство организации.
- В самоуправляемой команде лидерство осуществляется поочередно, в зависимости от качества выполняемой работы того или иного игрока команды.
- В самоуправляемой команде нет лидера, так как у каждого игрока есть свои цели и задачи, понятные ему.

Вопрос №17. Каковы основные задачи лидера в команде? (в вопросе правильных ответов: 2)

- Создает особые способы взаимодействия между подчиненными, правила коммуникации, благодаря этому организует эффективную работу и поддерживает собственный статус.
- Создает идею, подбирает сотрудников, расписывает им функциональные обязанности, организывает оценку и контроль, презентует окончательный вариант проекта заказчику.
- Влияет на людей силой своего убеждения, а не силой статуса, предлагает высокие цели, ведет участников команды за собой.

Вопрос №18. Выделите два ЛОЖНЫХ суждения (в вопросе правильных ответов: 2).

- На процессы командообразования можно затратить минимум времени, и сплотить команду «в считанные часы/минуты», если руководитель является харизматичным лидером.
- На стадии переходного периода руководитель команды координирует действия ее членов, определяет функции подчиненных, чтобы они соответствовали уровню их компетентности.

- К мероприятиям по командообразованию относят проведение совместных мозговых штурмов и реализацию командных проектов, улучшающих взаимодействие.

Вопрос №19. Каким образом развивается команда?

- Команда развивается в зависимости от роста численности сотрудников и роста количества их задач.
- Команда в своем развитии, как живой организм, проходит несколько жизненных циклов. Она растет вместе с организацией, в ней меняются цели, задачи, люди, а также характер отношений с внешним миром.
- Развитие команды зависит от развития лидера. Если он повышает свою лидерскую и профессиональную компетентность — вместе с ним растет и команда.

Вопрос №20. От чего зависят стратегия и функции лидерства в команде?

- Роль лидера меняется в зависимости от стадий развития команды. Развивается команда — вместе с ней меняет стратегию лидерства и сам лидер. В качестве формулы профессионального становления руководителя и команды можно признать следующую последовательность: «Руководство командой — Управление ее людьми и процессами – Стратегическое лидерство».
- Роль лидерства меняется от того, насколько эффективны и компетентны сотрудники в команде.
- Роль лидерства меняется в зависимости от индивидуальных особенностей лидера, а также его возраста и опыта.

Вопрос №21. Какие зарубежные психологи исследовали жизнь и деятельность команды менеджеров? (в вопросе правильных ответов: 2)

- И. Адизес.
- Э. Фромм.
- Стивен Кови.
- Педро Капецио.

Вопрос №22. Назовите основные характеристики команды на этапе интенсивного роста компании» (этап «Отрочество команды»).

- Стремительно растет количество сотрудников, появляется внутренняя иерархия, возникают отделы, подразделения, среднее звено управленцев. Некоторые процедуры оформляются документально или стандартизируются.
- Компания выходит на зарубежные рынки, происходит ребрендинг, в команду привлекаются зарубежные специалисты.
- В команде появляется несколько лидеров, которые осуществляют руководство и управление новыми растущими отделами.

Вопрос №23. Назовите основные характеристики команды на стадии стабилизации, этап «Зрелость команды» (в вопросе правильных ответов: 2).

- Цели предприятия становятся доминирующими в работе сотрудников. Отделы разграничивают свои функции, лидеры — свои полномочия и грамотные отношения с подчиненными. Сотрудники воспринимаются компанией, как внутренние клиенты.
- Компания занимает определенную нишу на рынке, и теперь основная задача бизнеса – не столько приобрести новое, сколько удержать достигнутые позиции.
- В команде начинают проявляться конфликты и доминирование одной группы над другими. Текучесть кадров — показатель на этой стадии развития команды.

Вопрос №24. Дайте определение понятию «командообразование» (в вопросе правильных ответов: 2).

- Командообразование (team building) – это нестандартные методы воздействия и управления коллективным разумом, воспитание командного духа путем организации корпоративного отдыха, целью которого является сплочение коллектива.
- Командообразование – это группа специалистов, которая участвует в целенаправленном процессе, позволяющем эффективно реализовывать их профессиональный, интеллектуальный и творческий потенциал.
- Командообразование, или тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды.

Вопрос №25. Дайте определение понятию «синергия».

- Синергия (греч. συνεργία — сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество; от греч. σύν — вместе, греч. ἔργον — дело, труд, работа, (воз)действие) — суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного.
- Синергия — это выявление самого эффективного средства взаимодействия между людьми.
- Синергия – совместное действие двух или нескольких органов.

Вопрос №26. Охарактеризуйте «красный» цветотип командного игрока и определите ему адекватную позицию в команде (в вопросе правильных ответов: 2).

- Целеустремленность, кратическая мотивация, решительность, ориентация на результат, харизма. Признанный лидер команды.
- Высокий уровень профессионализма, толерантность, коммуникабельность, эмпатия. Менеджер-продавец, командный игрок.

- Стратегическое видение, работоспособность, требовательность, в первую очередь, к себе, ответственность. Руководитель команды, особенно в ее начальной зарождающейся стадии.

Вопрос №27. Охарактеризуйте «красно-желтый» тип игрока и определите ему адекватную позицию в команде (в вопросе правильных ответов: 2).

- Открытость, коммуникабельность, энергичность, недостаток самоконтроля и ориентации на конечный результат. В команде выполняет роль менеджера по продажам.
- Замкнутость, интроверсия, боязнь неудач, отказ от «вызовов» и выполнения социальной функции. Идеальная должность – менеджер IT.
- Великолепное знание и чутье рынка, навыки презентации и позиционирования товара/услуги. Психологическая культура и проницательность. Идеальный переговорщик, менеджер по продажам, PR-менеджер.

Вопрос №28. На чем основана концепция командообразования Ф. Шеннона- Р. М. Белбин? (в вопросе правильных ответов: 2)

- Концепция основана на грамотном подборе и адаптации сотрудников в компанию.
- Концепция основана на признании индивидуальных психофизиологических особенностей членов команды, чьи различия по принципу синергии создают дополнительный эффект в бизнес-деятельности организации.
- Концепция основана на изучении индивидуальных особенностей сотрудников, знание которых может быть использовано при расстановке людей на должность и позиции в проекте

2.2. Задания для проведения итоговой аттестации– практическая работа

Итоговая работа

по теме «Современные формы проведения массовых мероприятий для детей и взрослых: тимбилдинга и квесты»

выполнил/а: _____

Название: « _____ »

Цель тимбилдинга: формирование, усиление, развитие команды сотрудников, возможность неформального общения, решения внутренних задач компании.

Дата проведения: ____ . ____ . ____

Время проведения: __. __ - __. __

Место проведения: _____

Количество человек: _____

Количество команд: _____

Тайминг ход тимбилдинга:

12.00 – звучит бодрая позитивная музыка. Приезд или выход коллектива компании « _____ » на место проведения тимбилдинга.

12.00-12.15: построение компании в полукруг.

Приветственный текст Ведущего (написать текст):

Ведущий предлагает для разминки выполнение простого объединяющего задания: разминка, танцевальный флеш-моб(написать текст, придумать первое объединяющее задание):

Ведущий предлагает участникам поделиться на команды (написать текст).

Указать способ деления на команды путем жеребьевки или по спискам от руководства (сколько команд?).

Написать текст Ведущего, где он:

Представляет тимлидеров – аниматоров, помощников команд. У каждой команды – свой тимлидер. Дает первое задание командам: выбрать капитана, придумать название и девиз.

Представление команд: каждая команда громко и дружно объявляет свое название и девиз. Тимлидеры и Ведущий поддерживают каждую команду.

12.15-13.45 Ведущий объясняет ход тимбилдинга и дает старт движению команд (написать текст):

Команды под руководством тимлидеров начинают движение и выполнение заданий.

Написать маршрут 1 команды и подробно описать все задания:

По итогу прохождения каждого задания тимлидеры ведут подсчет заработанных баллов.

13.45 – 14.00 После прохождения финального задания все участники собираются на точке старта.

Ведущий приветствует и хвалит команды (написать текст).

Проводит переключку, команды хором называют свои названия и девизы. Ведущий проводит танцевальный флешмоб или другое задание для всех участников – массовая или танцевальная игра, блиц-опрос и т.д.

Описать что конкретно проводит Ведущий пока кто-то из тимлидеров подсчитывает баллы и подписывает дипломы.

Ведущий вручает капитанам команд дипломы, комментирует работу команд, хвалит (написать текст).

Завершается мероприятия напутственным текстом Ведущего (написать текст)

Финал – коллективное фото.

*!Текст, выделенный жирным шрифтом остается в тексте Итоговой работы.
Вы заполняете нужные моменты своим текстом.*