

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление командой

Код модуля
1155780(1)

Модуль
Корпоративная культура и управление командой

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Булатова Анастасия Васильевна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	культурологии и дизайна
2	Неуймина Ирина Васильевна	без ученой степени, без ученого звания	Преподаватель	

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Булатова Анастасия Васильевна, Доцент, культурологии и дизайна
- Неуймина Ирина Васильевна, Старший преподаватель, истории России

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление командой

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Лабораторные занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет Курсовой проект	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	2
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Управление командой

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-5 -Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного	П-1 - Работа в команде, спланировать процесс поэтапного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ в целях эффективного решения профессиональных задач	Домашняя работа Зачет Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Курсовой проект Лабораторные занятия Лекции

решения профессиональных задач		
ОПК-3 -Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом	Домашняя работа Зачет Контрольная работа № 2 Курсовой проект Лабораторные занятия Лекции
УК-3 -Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии Д-2 - Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать З-1 - Излагать основные принципы и способы эффективной профессиональной коммуникации в группе или команде З-2 - Характеризовать понятие эффективной команды, процесс ее создания и правила работы в команде З-3 - Характеризовать процесс принятия командного решения и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе П-1 - В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных	Домашняя работа Зачет Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Курсовой проект Лабораторные занятия Лекции

	<p>личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p> <p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p>	
<p>ПК-2 -Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью (Сервис)</p>	<p>Д-1 - Способность человека распоряжаться собственной властью, направлять деятельность подчиненных в определенное русло, оказывать подчиненным поддержку, проявлять к ним участие и наделять их полномочиями</p> <p>З-1 - Знать современные методы и принципы управления организациями и проектами в сфере сервиса</p> <p>П-1 - Принимать аргументированные управленческие решения</p> <p>П-2 - Контролировать реализацию управленческих решений на предприятиях и проектах сферы сервиса</p> <p>П-4 - Владеть практическими навыками решения задач менеджмента сервисной организации</p> <p>У-1 - Определять цели и задачи, ресурсы и условия реализации производственной деятельности, проектов в сфере сервиса</p> <p>У-4 - Осуществлять выбор тех или иных вариантов действия при принятии управленческих решений</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа № 2</p> <p>Курсовой проект</p> <p>Лабораторные занятия</p> <p>Лекции</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	7,10	70
<i>контрольная работа №1</i>	7,8	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –0.5		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа №2</i>	7,15	30
<i>работа на занятии</i>	7,16	70
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -1		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
---	---------------------------------	------------------------------

исследование в рамках курсового проекта	7,16	30
практическая часть работы	7,16	30
текст	7,16	40
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– 0.5		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – 0.5		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

	(выполненное оценочное задание)			
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Лабораторные занятия

Примерный перечень тем

1. Теоретические основы командообразования
 2. Подходы к комплектованию команд
 3. Практика командообразования в современных организациях
 4. Цифровые технологии в командном взаимодействии
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа № 1

Примерный перечень тем

1. Итоговый тест по дисциплине

Примерные задания

1. Роль – это

- а. совокупность ожиданий, существующую относительно каждого члена команды;
- б. совокупность функциональных действий каждого члена команды;
- в. совокупность операций относительно каждого члена команды.

2. Внешние источники (угрозы) команды:

- а. неуспех деятельности;
- б. дискредитация командного членства;
- в. несправедливая оплата труда;
- г. ликвидация команды;
- д. изменение деятельности;
- ж. межличностные конфликты.

3. Внутренние источники (угрозы) команды:

- а. рефлексия норм и ценностей и их перераспределение;
- б. жизненные кризисы членов команды;
- в. противоречия целей и ценностей;
- г. функционально-ролевые и межличностные конфликты.

4. Моббинг – это ...

- а. объединение команды против одного из своих членов, выражающегося в его скрытой травле;
- б. межгрупповое сравнение в пользу своей группы;
- в. ограничение допуска информации как извне в группу, так и из группы вовне.

5. Ингрупповой фаворитизм – это ...

- а. объяснение неудач за счет внешних факторов;
- б. обязательное для всех периодическое воспроизведение какого-либо совместного действия с приданием этому символического смысла;
- в. межгрупповое сравнение в пользу своей группы.

6. Интеллектуальные роли (психотипы) были выделены _____

- а. Майерс-Бриггс;
- б. Д.Кейрси;
- в. Р.М. Белбин.

7. Автор ролевого подхода в формировании команд:

- а. Майерс-Бриггс;
- б. Д.Кейрси;
- в. Р.М. Белбин.

8. Автор модели управленческих ролей:

- а. Майерс-Бриггс;
- б. Р.М. Белбин.
- в. Т.Ю. Базаров.

9. Группа – это....
- а. объединение людей;
 - б. два или более лиц, взаимодействующих между собой таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других;
 - в. коллектив различных людей.

10. К основным характеристикам групп относят:

- а. состав;
- б. структуру;
- в. групповые процессы;
- г. групповые нормы и ценности;
- д. лидерство;
- ж. групповые табу.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Теоретические основы командообразования

Примерные задания

Контрольная работа выполняется в форме письменной работы (может быть выбрана форма реферативного изложения материала или эссе). Обязательным условием выполнения контрольной работы является использование материалов статей актуальных периодических изданий. Работа должна содержать анализ обозначенной проблемы. Ориентировочный объём исследовательского текста (включая цитирования) – 5-7 страниц. Контрольная работа выполняется студентами индивидуально и является обязательным контрольным мероприятием.

- 1. Основные положения модели командных ролей (по Р.М. Белбину)
- 2. Основные положения модели балансового соотношения психотипов (по Д. Кейрси)
- 3. Современные определения понятия «команда» (дать минимум три определения и прокомментировать их)
- 4. Команда и рабочая группа. Обозначить принципиальные отличия между ними по каждому из параметров: цель, лидерская функция, распределение ответственности, продукт труда, характер проведения совещаний, процесс принятия решений
- 5. «Колесо команды» Марджерисона - МакКенна: командные роли, их характеристика и балансовое соотношение
- 6. Формы командообразования в современных организациях
- 7. Мозговой штурм как креативная технология коллективного генерирования инновационных идей: принципы, этапы. Разновидности командного мозгового штурма.
- 8. Процесс формирования инновационных проектных команд с точки зрения интегрального подхода («Мышление в 4-х квадратах» по К. Уилберу)
- 9. Классификация внутригрупповых субкультур (Базаров Т.Ю./Рыбкин И.В., К. Камерон/Р. Куинн, Ч. Хэнди)
- 10. Групповые эффекты с точки зрения их учета и использования в процессе командообразования

11. Групповые эксперименты: выводы, вскрытые закономерности
12. Целесообразность использования команд в организациях
13. Групповая динамика. Фазы развития группы (классификация Б. Такмена)
14. Концепция группового развития (Дж. Катценбах и Д. Смит)
15. Пороговые значения численности группы

Тема: Групповая динамика. Фазы развития группы (классификация Б. Такмена).

примерный план:

История вопроса.

Стадии развития группы.

Описание стадий.

Особенности применения в команде

Применимость в организации.

Примеры использования модели Такмена.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Подходы к комплектованию команд

Примерные задания

Домашняя работа выполняется в форме письменной работы (может быть выбрана форма реферативного изложения материала или эссе). Обязательным условием выполнения домашней работы является использование материалов статей актуальных периодических изданий. При работе студент должен осуществить поиск, анализ и оценку информации в открытом доступе, в т.ч. методами парсинга информации. Работа должна содержать анализ обозначенной проблемы. Кроме того, в работе должна быть представлена методика и технология её применения как в теоретическом плане, так и в виде конкретного примера её применения.

Ориентировочный объём работы (включая цитирования) – 15-20 страниц. Домашняя работа выполняется студентами индивидуально (но возможно и работа группой) и является обязательным контрольным мероприятием.

1. Самодиагностика предпочитаемых командных ролей с использованием методики Р.М. Белбина
2. Самодиагностика психотипа с использованием методики Д. Кейрси
3. Влияние балансового соотношения психотипов на эффективность производства и бизнеса. Возможности использования методики Майерс-Бриггс при отборе персонала и формировании кадрового резерва.
4. Использование интегрального подхода К. Уилбера («Мышление в 4-х квадратах») для оценки целесообразности формирования инновационных команд в организации
5. Исследование внутригрупповых субкультур с использованием методики ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна
6. Разработка сценария группового мини-тренинга с использованием методики Д. Колба: проблемное упражнение – шерринг – рефрейминг – закрепляющее упражнение
7. Разработка сценария группового мини-тренинга генерации идей с использованием методики «Выбор случайного стимула» (Э. де Боно/М. Микалко/Е.А. Петров)

8. Разработка сценария мини-тренинга группового публичного выступления с использованием методики Р. Гандапаса

Тема: Самодиагностика психотипа с использованием методики Д. Кейрси

Примерный план работы:

Описание методики.

Применимость методики для самодиагностики и тестирования персонала.

Применимость методики Д. Кейрси для командообразования.

Пройти тест, например <https://psyttests.org/typo/keirse.html?ysclid=lo9igvhcit529480066>

Проанализировать полученные результаты и сделать выводы для развития профессиональной карьеры и работы в команде.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Что изучает командообразование? Назовите основные проблемы, представляющие повышенный исследовательский интерес в данном контексте
2. Дайте определение (определения) понятию «команда» и прокомментируйте его (их)
3. В чем суть групповой динамики?
4. Назовите фазы развития группы (по классификации Б. Такмена)
5. Чем, по-Вашему, отличаются понятия «группы» и «команды»? Существуют ли, с Вашей точки зрения, их принципиальные различия в контекстах проблематики лидерства, ответственности, делегирования полномочий, процесса принятия решений?
6. Назовите этапы трансформации рабочей группы в высокоэффективную команду (по классификации Дж. Катценбаха и Д. Смита)
7. Охарактеризуйте совместную деятельность в команде в зависимости от уровней ее развития по следующим параметрам: цели – коммуникации – ролевые специализации – роль лидера
8. Назовите основные этапы командообразования
9. Назовите командные роли, исходя из концепции Р. Белбина, и охарактеризуйте принципиальные особенности их балансового соотношения
10. Охарактеризуйте командные роли (по Р. Белбину) с точки зрения соотношения их сильных и слабых сторон
11. В чем состоит принципиальная особенность использования модели К.Г. Юнга при комплектовании проектных команд
12. Доля каких психических факторов (по К.Г. Юнгу) растет при переходе на верхние уровни управления, а доля каких факторов, наоборот, снижается? Почему это происходит?
13. Охарактеризуйте балансовое соотношение психотипов (по Д. Кейрси) с точки зрения влияния на эффективность производства и управления
14. Охарактеризуйте принципы отбора управленческого персонала в эффективно функционирующей организации, с точки зрения концепции Д. Кейрси о балансовом соотношении психотипов.

15. Доля каких психотипов (по Д. Кейрси) растет при переходе на верхние уровни управления, а доля каких психотипов снижается? Почему это происходит?
16. Охарактеризуйте с точки зрения интегрального подхода («Мышления в 4-х квадратах» по К. Уилберу) объективную возможность для формирования инновационных команд
17. Объясните целесообразность объединения в инновационную команду в зависимости от преобладающей стилистики мышления – дивергентного или конвергентного
18. Назовите 4 этапа реализации инновационного процесса и охарактеризуйте балансовое соотношение соответствующих психотипов, представленных в инновационной команде
19. Назовите и прокомментируйте пороговые значения численности групп и команд
20. Прокомментируйте принцип гетерогенности, используемый в командообразовании
21. Назовите основные принципы мозгового штурма, используемые в креативной деятельности инновационных команд
22. Назовите основные разновидности мозгового штурма, как креативной технологии командного генерирования прорывных идей
23. Охарактеризуйте существующие виды внутригрупповых субкультур с точки зрения их влияния на процесс командообразования
24. Охарактеризуйте модель Д. Колба с точки зрения эффективности командной сыгровки на тренинговых занятиях
25. Назовите известные вам групповые эксперименты, их авторов, полученные результаты, сделанные выводы и возможность их использования в процессе командообразования
26. Назовите формы командообразования, используемые в современных организациях
27. Назовите и охарактеризуйте факторы, влияющие на эффективность проектных команд
28. Назовите и охарактеризуйте факторы, влияющие на эффективность виртуальных команд
29. Назовите сильные и слабые стороны кросскультурных команд
30. Назовите и охарактеризуйте факторы успешности управленческих команд
31. Насколько целесообразным является использование командообразования в организациях?
32. Назовите основные положения модели «Колесо команды» Ч.Дж. Марджерисона – Д. МакКенна, используя схему: тип задач – соответствующая командная роль
33. Назовите факторы, провоцирующие раскол команды, согласно модели В.А. Штроо
34. Прокомментируйте модель управленческих ролей, разработанную Т.Ю. Базаровым, используя схему: типы задач – соответствующая командная роль – соответствующие компетенции
35. Охарактеризуйте какую-либо одну из тех формальных групп, участником которых вы в настоящий момент являетесь (академическая группа, производственное подразделение и т.п.). Постарайтесь определить, какие признаки команды, возможно, уже свойственны данной группе на нынешнем этапе ее функционирования?
36. Постарайтесь охарактеризовать ролевую структуру вашей академической (или производственной) группы, выделив некие ролевые амплуа ее участников (критик-скептик, инициатор, генератор идей, организатор, «труженик», «душа общества» и т.д.)

37. Назовите различия между описательными и нормативными моделями командообразования
38. Какие командные роли, согласно списка Р.М. Белбина, являются несовместимыми для одного и того же участника?
39. В чем состоит принципиальная разница между проектными и управленческими командами?
40. В чем вы видите принципиальную разницу между типологическим и ролевым подходами в командообразовании?
41. Почему для комплектации проектных команд используют типологические подходы, а для комплектации управленческих команд – ролевые?
42. Новые коммуникационные интернет-технологии (Outlook, MS Teams, MS Project, BBB, Zoom, Miro, Trello, Facebook, Instagram, Google AdWords и др.).
43. Управление проектами и Agile-командами с использованием цифровых технологий.
44. Командное взаимодействие посредством цифровых технологий, виртуальных мессенджеров.
45. Обмен в рамках командной работы посредством цифровых технологий, в т.ч. путем использования облачных технологий.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.3.2. Курсовой проект

Примерный перечень тем

1. Разработка и проектирование тренинга по проблематике управления командой на этапе (этап на выбор): - на этапе формирования команды - на этапе бурления - на этапе нормирования - на этапе функционирования
2. Разработка и проектирование тренинга по проблематике управления командой для разных типов команд (на выбор): - для проектной команды - для управленческой команды - для инновационной (креативной) команды - для кросс-культурной команды - для виртуальной команды - для рабочей группы
3. Разработка и проектирование тренинга по проблематике управления командой (на выбор): - формирования эффективной команды (Team building) - сплочения команды (Team spirit) - управления командной эффективностью - формирования эффективных командных коммуникаций - развитию креативности в команде - развитию навыков командной работы (Team skills)

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Воспитание навыков жизнедеятельности в условиях глобальных вызовов и неопределенности	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология создания коллектива	ПК-2	З-1	Лабораторные занятия

ей					
----	--	--	--	--	--