Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**«Самооценка и карьерный рост. Управление и лидерство»**

*Практическая работа №32 по «МДК 05.01»*

**Составитель:** Елисеев В. С.,

студент 44 группы, специальность 09.02.05

«Прикладная информатика»

**Преподаватель:** Анашкина Т.С.,

преподаватель математики и информатики

г. Красноуфимск

2024

**Задание 1**

1. Да
2. Да
3. Нет
4. Да
5. Нет
6. Нет
7. Да
8. Нет
9. Да
10. Нет
11. Нет
12. Да

Итог: 6 баллов.

**Задание 2**

Ответ: В

**Задание 3**

1. Иногда
2. Нет
3. Нет
4. Нет
5. Нет
6. Нет
7. Иногда
8. Иногда
9. Нет
10. Нет
11. Да
12. Иногда

Итог: 4-Иногда,7-Нет,1-Да

**Самоконтроль**

1)"Коллектив" — это группа людей, объединенных общими целями, интересами или задачами, работающих вместе для достижения определенных результатов или решения определенных задач. В зависимости от характера взаимодействия, коллективы могут иметь различные виды. Давайте рассмотрим основные виды коллективов и конкретные условия их формирования:  
 Основные виды коллективов:  
1. Рабочий коллектив: Группа сотрудников, объединенных выполнением общих рабочих задач и достижением бизнес-целей.  
2. Творческий коллектив: Группа индивидуумов, работающих вместе для создания новых идей, проектов, исследований или искусства.  
3. Учебный коллектив: Студенческая группа или группа учащихся, объединенных обучением в учебном заведении.  
4. Спортивный коллектив: Команда спортсменов, работающих над достижением спортивных результатов в различных видах спорта.  
5. Социальный коллектив: Группа людей, объединенных общественными интересами, культурными ценностями или идеями.  
 **Условия формирования коллективов:**  
1. Общие Цели и Задачи: Коллектив формируется вокруг общих целей и задач, которые объединяют участников и направляют их усилия.  
2. Доверие и Уважение: Участники коллектива должны иметь уровень доверия и уважения друг к другу для эффективной работы.  
3. Коммуникация и Взаимодействие: Важно, чтобы члены коллектива могли свободно общаться, делиться информацией и идеями для достижения общих целей.  
4. Распределение Ролей и Обязанностей: Каждый участник коллектива должен понимать свою роль и ответственность в рамках совместной деятельности.  
5. Поддержка и Мотивация: Участники должны поддерживать друг друга, мотивировать и помогать в достижении целей коллектива.

2) Основные психологические характеристики коллектива:  
Психологические характеристики коллектива определяют общую атмосферу, взаимоотношения и динамику внутри группы людей. Вот основные, определяющие сущность психологические характеристики коллектива:  
1. Взаимодействие и Коммуникация:  
- Взаимодействие между участниками коллектива и способы общения влияют на эффективность работы и атмосферу внутри группы.  
2. Взаимодействие Ролей:  
- Распределение и взаимодействие ролей внутри коллектива определяют структуру и иерархию внутри группы.  
3. Коллективная Идентичность:  
- Чувство принадлежности и идентификации с коллективом формируют общие цели, ценности и сплоченность в группе.  
4. Коллективные Ценности и Цели:  
- Общие ценности и установки влияют на направленность деятельности коллектива и мотивацию участников.  
5. Доверие и Взаимопонимание:  
- Наличие доверия, поддержки и взаимопонимания внутри коллектива способствует лучшему сотрудничеству и решению задач.  
6. Групповая Динамика:  
- Внутренние процессы в группе, такие как лидерство, конфликты, сотрудничество и соревнование, формируют динамику и характер работы коллектива.  
7. Эмоциональная Атмосфера:  
- Общая эмоциональная обстановка и климат в коллективе оказывают влияние на мотивацию, производительность и благополучие участников группы.  
8. Эффективность Решения Задач:  
- Способность коллектива эффективно решать задачи, принимать решения и достигать поставленных целей является ключевой психологической характеристикой.

3) Взаимодействие в коллективе и возможности коллективного творчества:  
В отношениях в коллективе, на основе социальных ролей участников, способов управления и сотрудничества, возникают различные возможности и потенциал для коллективного творчества. Давайте рассмотрим, как эти аспекты влияют на коллективное творчество:  
1. Социальные роли:  
- В зависимости от социальных ролей каждого участника (лидер, исполнитель, специалист и т.д.), определяются обязанности, вклад и участие в творческом процессе.  
2. Способы управления:  
- Эффективные методы управления в коллективе могут способствовать организации и структурированию творческого процесса, распределению ролей и ресурсов.  
3. Коллективные возможности:  
- Возможности коллектива для творчества могут зависеть от специфики команды, уровня взаимодействия, культуры сотрудничества, открытости для новых идей и взаимодействия.  
4. Лидерство и Инициатива:  
- Лидерство в коллективе и инициатива участников в высказывании новых идей и решениях может способствовать стимулированию коллективного творчества.  
5. Открытость и Принятие Рисков:  
- Открытость для разнообразных идей, готовность к экспериментам и принятие рисков могут поддерживать инновационные и творческие инициативы в коллективе.  
6. Совместное Решение Проблем:  
- Коллективное творчество часто возникает в процессе совместного решения сложных проблем, обмена идеями и нахождения новаторских подходов.  
7. Доверие и Сотрудничество:  
- Коллективное творчество процветает в атмосфере доверия, взаимодействия и сотрудничества среди участников.  
Разнообразие социальных ролей, способов управления, возможностей и взаимодействия в коллективе создают уникальные условия для развития коллективного творчества и достижения совместных целей.

4) Способы оценки психологического климата в коллективе:  
Оценка психологического климата в коллективе важна для понимания обстановки, взаимоотношений и эмоциональной атмосферы в группе. Вот несколько способов оценки психологического климата в вашем коллективе:  
1. Анкетирование:  
- Распространение анонимных анкет с вопросами о взаимоотношениях, доверии, коммуникации, удовлетворенности работой и других аспектах психологического климата.  
2. Интервью:  
- Проведение кратких интервью с участниками коллектива для выявления их мнений, переживаний и восприятия психологического климата.  
3. Наблюдение:  
- Организация наблюдений за поведением, эмоциями и взаимодействием участников в реальных ситуациях для оценки обстановки.  
4. Фокус-группы:  
- Проведение фокус-групп для открытого обсуждения тем психологического климата и сбора коллективных мнений на основе диалога.  
5. Экспертная оценка:  
- Привлечение внешних экспертов (например, психологов, коучей) для проведения оценки психологического климата на основе наблюдений и анализа.  
6. Оценочные шкалы:  
- Использование стандартизированных оценочных шкал для оценки различных аспектов психологического климата, таких как доверие, справедливость, коммуникация и т.д.  
7. Обратная связь:  
- Обратная связь от сотрудников о психологическом климате через регулярные опросы, собрания, круглые столы для повышения осведомленности и вовлеченности.