

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Командообразование в проектных группах

**Код модуля**  
1161515(1)

**Модуль**  
Технологии коммуникаций

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Кузина Людмила Леонидовна	кандидат педагогических наук, без ученого звания	Доцент	УрФУ

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

В.В. Топорицева

Авторы:

- Кузина Людмила Леонидовна, Доцент, УрФУ

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Командообразование в проектных группах

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Командообразование в проектных группах

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
ПК-9 -Способен к организации и проведению комплекса мероприятий по управлению качеством ресурсов, в том числе человеческих ресурсов	З-5 - Описывать составляющие процесса командообразования в рамках управления человеческими ресурсами П-4 - Иметь практический опыт в проведении тимбилдинга, в создании условия для внедрения командного духа и опыт в разработке рекомендаций при формировании проектных команд в рамках управления человеческими ресурсами У-4 - Выбирать программу тимбилдинга команды, анализировать результаты работы команды и уровень развития с учетом индивидуальных особенностей	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	ее членов в рамках управления человеческими ресурсами	
--	---	--

### 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

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	3,16	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – <b>0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	3,15	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>нет</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр,	Максимальная оценка в баллах

	<b>учебная неделя</b>	
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

<b>Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## 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

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
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**

<b>Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Шкала оценивания</b>		
		<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
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 (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. Практические/семинарские занятия**

Примерный перечень тем

1. Формирование малых групп. Групповая работа -упражнение на сплочение. Техника «Коллаж». Выбор темы проекта, как объекта управления
2. Распределение ролей в команде. Упражнение «Подводная лодка». Рефлексия
3. Распознавание и отработка командных ролей

4. Способы выработки и аргументации управленческих решений. Отработка метода «Балансных листов» и методики «мозговой атаки»

Примерные задания

1. Запишите несколько (до 10) ваших личных ассоциаций, связанных с понятием «команда». Постарайтесь прокомментировать полученный список. Какие ассоциации имеют непосредственное отношение к вашей учебной или профессиональной деятельности?

2. Охарактеризуйте одну из формальных групп, участником которых вы в настоящий момент являетесь (академическая

группа, производственное подразделение и т. п.). Используя таблицу, постарайтесь определить, какие признаки команды, воз-

можно, уже свойственны данной группе на нынешнем этапе ее функционирования.

3. Постарайтесь охарактеризовать ролевую структуру вашей академической группы, выделив некие ролевые амплуа ее

участников (критик-скептик, инициатор, генератор идей, организатор, «трудяга», «душа компании» и т. д.).

4. Чем, по-вашему, отличаются понятия «группы» и «команды»? Существуют ли, с вашей точки зрения, принципиальные

различия в контексте проблематики лидерства, ответственности, делегирования полномочий, процесса принятия решений и т. д.?

Упражнение «Подводная лодка»

Цель: осознать ценность человеческой жизни, понять причины успешности или неуспешности в ней, задуматься над собственным сценарием поведения, осознать наличие у себя лидерских качеств.

Продолжительность: два часа.

Инструкция для ведущего: ведущий рассказывает участникам игры ситуацию, которую им необходимо представить.

Группа участников в Тихом океане путешествует на подводной лодке. У каждого имеется пистолет с набором патронов. Вдруг лодка терпит крушение и залегает на дне океана, на глубине около 100 метров. Воздуха осталось минут на пятнадцать (назначает ведущий), а возможность выбраться на поверхность ограничена количеством спасательных костюмов, которые имеются в количестве нескольких штук (назначает ведущий — до 30 % от общего числа участников). Других способов выбраться нет. То есть спасется только определенное количество человек, а остальные погибнут через 15 минут. Сигнал SOS подан, но помощь сможет подоспеть не раньше чем через 30 минут. Поэтому у каждого остается только два пути: либо спастись при помощи костюма, либо умереть.

Задача ведущего — наблюдать за реакцией участников, а при принятии кем-либо нестандартных решений необходимо вернуть к условиям игры. Игра может сначала восприниматься не всерьез: кто-то будет шутить, жертвовать своей жизнью ради бравости и тому подобное. Поэтому, чтобы обострить психологический драматизм ситуации, чтобы каждый участник смог осознать ценность человеческой жизни, понадобится особенное мастерство ведущего.

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**

Примерный перечень тем

1. Управление неформальными группами
2. Роль лидера в процессе формирования и управления командой

Примерные задания

Кейс-задача 1

Определение основы власти и соответствующего ей источника власти.

Цель работы: Получить практические навыки по определению источника власти и применению его для влияния на окружающих.

Умения и навыки: определять основы и источники власти, а также выявлять ситуации в которых можно наилучшим образом применять те или иные источники власти.

Выполнение задания 4 включает в себя три этапа:

Этап 1. Ознакомиться с теоретическими сведениями и ответить на контрольные вопросы:

1. Кем была заложена основа в классификации источников власти?
2. Кто еще исследовал проблему источников власти?
3. На какие группы в настоящее время делятся все источники власти?
4. Какие источники относятся к личностной основе власти?
5. Какие источники относятся к организационной основе власти?

Этап 2. Определить основу власти и соответствующий ей источник власти, используя задание по указанному преподавателем варианту.

Этап 3. Дать характеристику сильных и слабых сторон определенной Вами власти. Привести примеры, в каких ситуациях можно использовать, для укрепления своей власти, данный источник власти

Вариант 1

Начальник цеха дал указание рабочим выполнить срочный заказ. Если к намеченному сроку задание не будет сделано, то работники будут лишены премиальных выплат. Какую власть использует в данной ситуации начальник цеха для усиления своего влияния на рабочих?

Вариант 2

Сотрудник финансового отдела обратился к программисту предприятия с просьбой об установке новой программы в его ПК. В какой зависимости находится сотрудник финансового отдела от программиста?

Вариант 3

На проходной завода охранник просит нового сотрудника показать пропуск. Какую власть оказывает охранник в данной ситуации на работника завода?

Вариант 4



Руководитель маркетингового отдела просит выйти в выходные дни своих сотрудников для оформления срочных заказов, обещав им хорошо заплатить за сверхурочные. Какому источнику власти отдал предпочтение руководитель маркетингового отдела для усиления своего влияния на подчиненных?

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Организационные возможности коллектива. Сопротивление переменам и рабочая группа. Факторы сплоченности рабочих групп. Задачи руководства в использовании рабочих групп

2. Работа в команде. Понятие команды. Общая модель формирования команды. Процесс формирования команды. Типология команд. Кружки качества

3. Удовлетворенность трудом. Негативные формы разочарования. Механизм снижения разочарования

Примерные задания

Раскрыть тему в виде работы, выполнив следующие задачи:

1. Определить цель и задачи работы
2. Предоставить перечень источников информации по теме домашней работы;
3. Провести теоретический анализ темы работы
4. Привести практическую часть (или представить примеры) в соответствии с темой работы.
5. Сделать заключение по теме и достижению цели работы.
6. Оформить работу и сдать преподавателю
7. В случае необходимости внести изменения в соответствии с замечаниями преподавателя

LMS-платформа – не предусмотрена

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

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Команда как особая форма организации труда в истории менеджмента
2. Понятия «группа». Эффекты работы в группе: позитивные и негативные
3. Понятие «команды». Виды команд. Основные мифы о команде. Какие условия необходимы для существования команды
4. Основные функции менеджмента при создании команд: планирование, контроль, организация деятельности команд, мотивация и оплата труда
5. Этапы формирования команды. Управление динамикой команды
6. Роль руководителя при формировании команды. Личность руководителя и команда
7. Цели и задачи тренинга по командообразованию

8. Виды тренингов по командообразованию: на сплочение (team-building), на повышение эффективности коммуникаций, на рабочее взаимодействие (team-work). Особенности проведения каждого вида тренингов

9. Проведение тренинга на сплочение для больших групп от 30 человек. Игры и упражнения на сплочение: тренерская копилка

10. Личность тренера и ее роль при проведении тренинга  
LMS-платформа – не предусмотрена

#### 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
Профессиональное воспитание	профориентационная деятельность целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности Технология самостоятельной работы	ПК-9	У-4	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия