

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Междисциплинарные команды

Код модуля
1160150(0)

Модуль
Команда цифровой трансформации

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Исаев Александр Петрович	доктор экономических наук, доцент	Профессор	систем управления энергетикой и промышленными предприятиями

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- **Исаев Александр Петрович, Профессор, систем управления энергетикой и промышленными предприятиями**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Междисциплинарные команды

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
		Кейс-анализ	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Междисциплинарные команды

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
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом	Домашняя работа Зачет Кейс-анализ Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе</p> <p>У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p>	
<p>ПК-8 -Способен организовать и координировать работу контактных и виртуальных команд для решения междисциплинарных задач цифровой трансформации бизнеса</p>	<p>З-1 - Знать закономерности процесса формирования реальных и виртуальных команд</p> <p>З-2 - Знать особенности функционирования междисциплинарных команд в решении задач цифровой трансформации наукоемкого бизнеса</p> <p>П-1 - Владеть инструментами формирования, развития и эффективной организации командной работы</p> <p>П-2 - Владеть методиками разработки продуктивных групповых решений в работе междисциплинарных команд</p> <p>У-1 - Уметь создавать междисциплинарные команды из специалистов и экспертов разного профиля, организовывать процесс их проектной работы, в том числе в виртуальной среде</p> <p>У-2 - Уметь контролировать феномены и процессы, возникающие в командной</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	работе при решении задач цифровой трансформации бизнеса	
--	---	--

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 – 0.60		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	1,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.60		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.40		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.40		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	1,8	60
<i>кейс-анализ</i>	1,8	40
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.00		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
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
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

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 (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
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. Групповые процессы в формировании междисциплинарной команды
2. Командообразование и жизненный цикл инновационной команды
3. Критерии подбора методов управления формированием команды на разных этапах ее развития и практика их применения

4. Комплексная диагностика процессов формирования инновационных проектных команд
5. Распределенное лидерство как модель управления эффективностью команды
6. Концепции и методики управления процессом формирования высокоэффективной команды
7. Организация работы команд прорыва и цифровой трансформации
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. Процессы внутригрупповой динамики на этапах командообразования
2. Предпосылки и ограничения внедрения метода команд в работу предприятий
3. Роль внутренней среды компании для внедрения метода управленческих команд
4. Виды лидерского поведения адекватные задачам и условиям формирования инновационной команды.
5. Ключевые факторы формирования междисциплинарной команды
6. Критерии оценки уровня развития инновационной проектной команды.
7. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций в управленческой команде.
8. Методики формирования ценностей команды.
9. Методы и технологии управления инновационной командой на этапе оптимального функционирования.

Примерные задания

Определить, на каких этапах командообразования отсутствует эффект социальной поддержки, и объяснить почему.

Перечислить и охарактеризовать позитивные и негативные факторы формирования эффективной междисциплинарной команды

Проранжируйте типы организационной культуры компании, которые формируют благоприятную среду для использования междисциплинарных команд в разработке и внедрении инновационных проектов

Определить способы преодоления дилеммы командного лидерства, когда нужно руководить другими, которые должны руководить собой сами

Сравнить модели неформальной ролевой структуры команды разных авторов и определить критерии, по которым следует их выбирать для формирования состава междисциплинарной команды для проектов цифровой трансформации бизнеса.

Определить универсальные критерии, которые можно использовать для диагностики уровня зрелости инновационной команды

Установить причины возникновения конструктивных и деструктивных конфликтных ситуаций в процессе формирования и работы междисциплинарной команды прорывного проекта

Подберите пакет методик для управления эффективностью командной работы на этапах нормирования и оптимального функционирования

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Ролевая структура междисциплинарной команды и оценка ее влияния на результаты командной работы

2. Требования к составу инновационной команды цифровизации бизнес-процесса

3. Эффективные методики управления процессами командообразования в проектной деятельности

4. Состав мягких и твердых навыков эффективной работы в междисциплинарной команде

5. Мотивация командной работы в реализации сложных проектов и способы ее повышения

6. Управление настроением, работоспособностью и командным духом в проектной команде

7. Условия и методы формирования инновационной команды по созданию и развитию продукта.

8. Методология формирования междисциплинарных команд для прорывных проектов.

Примерные задания

Провести анализ ролевой структуры команды М. Белбина и определить способы ее использования для создания эффективной инновационной команды из пяти человек.

Определить способы обеспечения сбалансированности формальной и неформальной структур междисциплинарной команды, предназначенной для масштабного инновационно проекта

Охарактеризовать методику ситуационного анализа, показать ее универсальность для управления формированием команд и предложить способы ее использования на основных этапах командообразования по Такману.

Составить оптимальный перечень твердых и мягких навыков, необходимых для успешной командной работы, и обосновать их достаточность для проектной команды

Предложить концептуальный подход для создания системы мотивации для междисциплинарной команды прорыва

Провести анализ методик, которые используются для управления настроением, работоспособностью и командным духом при реализации проектов цифровой трансформации

Сформулировать основные принципы и методические приемы, которые используются в Agile-командах для разработки инновационных проектов,

Выделить основные достоинства подхода к формированию проектных команд консалтинговой компании Мак Кинси, провести их анализ и определить возможность их использования в других типах инновационных проектов.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Кейс-анализ

Примерный перечень тем

1. Конкретная ситуация с описанием практического опыта создания команды из сотрудников, не владеющих умениями работать в команде и не знающими закономерностей процесса командообразования
2. Конкретная ситуация из практики, в которой описаны трудности работы команды, обусловленные ошибками ее руководителя из-за использования неправильного стиля лидерского поведения
3. Конкретная ситуация из опыта проектной работы, в которой описаны противоречия и конфликтные ситуации в групповой работе, тормозящие процесс командообразования и создающие угрозу распада команды.

Примерные задания

Определите тип проектной команды, укажите ее признаки.

Определите пройденные проектной группой этапы командообразования. Кратко аргументируйте свое решение.

Найдите все ошибки, допущенные в процессе разработки проекта, с точки зрения закономерностей командной работы, и обоснуйте их ошибочность.

Предложите способы устранения допущенных в командной работе ошибок, а также способы их предупреждения в работе других проектных команд.

Разработайте правильный вариант организации процесса проектной работы с учетом закономерностей процесса формирования эффективной команды.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Различия команды и группы, междисциплинарной команды и функциональной командой.
2. Виды команд в современном бизнесе и проектной практике.
3. Причины необходимости команд в современных компаниях.
4. Плюсы и минусы национальных культур для внедрения метода командной работы.
5. Барьеры корпоративной культуры для формирования команд.
6. Позитивные и негативные факторы, определяющие динамику процесса формирования команд.
7. Мотивы и системы мотивации, определяющие активность и эффективность командной работы.
8. Этапы формирования и жизненный цикл инновационных команд.
9. Командные процессы и способы управления ими: правила, нормы, лидерство, структура взаимодействий.

10. Основные характеристики и феномены командной деятельности, их специфика и взаимосвязанность.
 11. Критерии оценки зрелости групп и проектных команд.
 12. Критерии оценки трудоемкости и возможности создания междисциплинарной команды в промышленной компании с длинной историей..
 13. Субкультуры групп и субкультура настоящей команды.
 14. Формальная и неформальная ролевая структура междисциплинарной команды
 15. Способы определения оптимального неформального ролевого состава команды.
 16. Эффекты группового мышления и механизмы, лежащие в их основе.
 17. Имидж инновационной команды.
 18. Концептуальные подходы к формированию проектных команд.
 19. Программы формирования команд проекта, инновационных и команд топ-менеджеров.
 20. Технологии управления формированием команд прорыва и их жизненным циклом.
 21. Опыт командной работы для решения различных задач в отечественном и зарубежном бизнесе.
 22. Методики формирования энергии единства команды.
 23. Agile-команды: особенности, назначение, принципы, формы организации работы и показатели эффективности.
 24. Методы управления конструктивными и деструктивными конфликтными ситуациями в работе междисциплинарной команды.
 25. Условия создания эффекта распределенного лидерства в инновационной команде.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.