

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Team-building

Код модуля
1158243(0)

Модуль
Технологии управления персоналом

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Попова Ольга Ивановна	кандидат социологических наук, доцент	Доцент	управления в сфере физической культуры и спорта

Согласовано:

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

Авторы:

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Team-building**

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Team-building**

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-1 -Способен управлять ресурсами департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекс	З-1 - Упорядочивать данные, полученные от различных служб гостиничного комплекса П-3 - Определять стоимость услуг, предоставляемых гостиничным предприятием У-3 - Решать задачи, касающиеся построения командных связей в организации	Зачет Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Лекции Практические/семинарские занятия

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>	7,6	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.40		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.60		
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>контрольная работа</i>	7,13	100
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. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия.
 2. Личная эффективность в команде
 3. Типология ролей в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде.
 4. Команда руководителей. Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд.
 5. Инструменты управления командными взаимоотношениями. Работа с конфликтами в команде.
 6. Виды тимбилдинга
- 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. Личностные особенности, влияющие на работу в команде.
2. Команда руководителей.
3. Этапы формирования команды.
4. Жизненный цикл команд.
5. Влияние роли на поведенческую модель в команде.
6. Равномерное распределение ролей и последствия его нарушения.
7. Типология этапов формирования команды.
8. Роли в команде (Белбин, А.А.).
9. Жизненный цикл команды.
10. Концепция психологической безопасности команды и подход Google.
11. Позитивное исследование Д. Куперридера.
12. Концепция работанности Н. Н. Обозова

Примерные задания

Контрольная работа должна быть выполнена в форме письменного эссе.

Для получения зачета по контрольному мероприятию необходимо полностью раскрыть выбранную тему, приветствуются примеры реального практического опыта компаний в командообразовании.

Пример: тема "Жизненный цикл команды" - необходимо описать каждый этап становления команды, на что обратить внимание лидеру/директору компании; перечислить важные составляющие эффективной команды.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Работа с конфликтами в команде.
2. Управление командными взаимоотношениями.
3. Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры).
4. Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы).
5. Блокирующие модели поведения.
6. Работа с конфликтом в команде.
7. Трудности работы в команде.
8. Социальные конфликты в команде и управление ими.

Примерные задания

Контрольная работа проходит в форме групповой дискуссии. Студенты разделяются на группы по 3-4 человека, каждая группа выбирает свою тему для дискуссионного рассуждения из представленного списка. При обсуждении моделируется проблемная ситуация, обсуждаются возможные пути решения, положительные и отрицательные моменты, возможные рекомендации.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Как называется процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации.
2. Когда зародилось командообразование как специальный вид деятельности
3. Какие направления в настоящий момент выделяют в области командообразования
4. Как называется состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач
5. Как называется вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий
6. Как называется небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия
7. Как называется человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие
8. Какие роли выделяются в концепции Р.М. Белбина
9. Как называется совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды
10. Реализация какой роли в модели управленческих ролей Базарова Т.Ю. предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования
11. Представители какой командной роли по мнению Р.М. Белбина, амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность
12. Что относят к механизмам, по которым члены команд принимают свои роли
13. Кто является автором модели «Колесо команды»
14. Какой тип задач соответствует роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна
15. Назовите специалистов одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов
16. Как называется знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни
17. Как называется объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле
18. Как называется самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп
19. Как называется управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения, и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов
20. Что относится к факторам, провоцирующим раскол в команде

21. . Что относится к условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды
22. Как называется стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий
23. . Как называется феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке
24. На каком этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед
25. Как называется начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости
26. Как называется система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться
27. Какой вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей
28. Как называется одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение
29. Что относят к причинам ухода команд из организации относят
30. Что относят к групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий
- LMS-платформа
1. не предусмотрено

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
Формирование социально-значимых ценностей	общение в социальных сетях и электронной почте в системах «студент-преподаватель», «группа студентов-преподаватель», «студент-студент», «студент-группа студентов»	Технология повышения коммуникативной компетентности Технология создания коллектива	ПК-1	У-3	Зачет Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Лекции Практические/семинарские занятия