

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление командой

Код модуля
1160969(1)

Модуль
Управление командой

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Емельянова Елена Владимировна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	международной экономики и менеджмента
2	Ронкин Михаил Владимирович	кандидат технических наук, без ученого звания	Доцент	Учебно-научный центр "Информационная безопасность"

Согласовано:

Управление образовательных программ

Т.Г. Комарова

Авторы:

- Емельянова Елена Владимировна, Старший преподаватель, международной экономики и менеджмента
- Ронкин Михаил Владимирович, Доцент, Учебно-научный центр "Информационная безопасность"

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление командой

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Реферат	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
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-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности	Зачет Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

	<p>П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом 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>ОПК-7 -Способен планировать и управлять жизненным циклом инженерных продуктов и технических объектов, включая стадии замысла, анализа требований, проектирования, изготовления, эксплуатации, поддержки, модернизации, замены и утилизации</p>	<p>Д-1 - Проявлять настойчивость в достижении цели; Внимательность; Аналитические умения</p> <p>З-1 - Изложить принципы имитационного моделирования для принятия инженерных решений</p> <p>З-3 - Перечислить принципы и возможные ролевые модели управления командой инженерного проекта</p> <p>П-1 - Освоить практики построения и применения имитационных моделей в процессе проектирования</p> <p>П-3 - Формализовать и согласовывать требования, относящиеся к внешним условиям (эксплуатации, сопровождения, хранения, перевозки, вывода из эксплуатации)</p> <p>П-4 - Разработать технические задания на проектирование и изготовление инженерных</p>	<p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>

	<p>продуктов и технических объектов, включая выбор оборудования и технологической оснастки</p> <p>У-1 - Формулировать инженерные задачи с учетом формализованных требований</p> <p>У-2 - Определять основные потребности стейкхолдеров (заинтересованных сторон) и формулировать требования к эффективности инженерных продуктов и технических объектов</p> <p>У-4 - Выбрать оборудование и технологическую оснастку при разработке технических заданий на проектирование и изготовление инженерных продуктов и технических объектов</p>	
<p>УК-6 -Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального и личностного развития, в том числе с использованием цифровых средств</p>	<p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, социальную ответственность</p> <p>Д-2 - Демонстрировать стремление к самосовершенствованию и личностному росту</p> <p>З-1 - Объяснять порядок и принципы планирования собственной профессиональной траектории с учетом тенденций развития рынка труда и общества и цифровых технологий</p> <p>З-2 - Излагать методы самооценки личности и эффективные стратегии (техники) личностного роста, профессионального и карьерного развития</p> <p>З-3 - Демонстрировать понимание способов совершенствования собственной деятельности и профессионального развития, в том числе с использованием цифровых средств</p> <p>П-1 - Разрабатывать программу своего профессионального и карьерного развития, в том</p>	<p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>

	<p>числе с использованием цифровых средств</p> <p>П-2 - Формулировать приоритеты и эффективные способы совершенствования профессиональной деятельности на основе анализа личностных, психофизиологических и других ресурсов</p> <p>П-3 - Осуществлять самооценку, используя рефлексивные методы, формулировать цели саморазвития и составлять план действий для их достижения на основе стратегии (техники) личностного роста и профессионального развития</p> <p>У-1 - Оценивать личностные и профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства</p> <p>У-2 - Определять приоритеты собственной деятельности и выбирать эффективные способы ее совершенствования, в том числе с использованием цифровых средств</p>	
<p>ПК-2 -Способен управлять программно-техническими, технологическими и человеческими ресурсами</p>	<p>З-1 - Перечислять основные методы оценки сложности, трудоемкости и сроков выполнения работ</p> <p>З-2 - Различать основные принципы и методы управления персоналом и способы организации коллективов для решения технических и технологических задач</p> <p>П-1 - Использовать навыки принятия управленческих решений на основе анализа и оценки состояния программно-технических, технологических и человеческих ресурсов</p>	<p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>

	У-1 - Выбирать инструментарий для управления программно-техническими, технологическими и 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

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.50		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>реферат</i>	2,9	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.50		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.50		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.50		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Выполнение и защита практики</i>	2,17	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. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Практическая командная работа по определению типа неформальных ролей в сформированной команде проекта: выявление участников по характеристикам: ориентированный на задачу; ориентированный на людей, ориентированный на приемы и т.д.

2. Разработка двухкомпонентной командной модели для цифрового регионального проекта: командный менеджер и командный лидер. Трехкомпонентные командные модели: лидер – менеджер – фасилитатор; генератор идей – критик – эрудит.

3. Построение иерархической команды для цифрового проекта. Распределение прав и ответственности. Выделение роли руководителя проекта и полномочий. Централизация и децентрализация управления: определение преимуществ и недостатки, факторы использования условий снижения рисков и конфликтов при реализации проекта.

4. Разработка и утверждение мотивационного профиля для команды цифрового проекта и его сотрудников. Диагностика мотивационных факторов проекта. Разработка персонального мотивационного профиля на примере аналитика проектных команд.

Примерные задания

- 1) Построить иерархию команды для цифрового проекта.
- 2) Распределить права и ответственность участников проекта.
- 3) Выделить и описать роль руководителя проекта и его полномочия.
- 4) Определить преимущества и недостатки, факторы использования условий снижения рисков и конфликтов при реализации проекта.

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. Реферат

Примерный перечень тем

1. Инструменты совместного командного планирования.
2. Планирование через OKR.
3. Делегирование полномочий: алгоритм, типичные ошибки.
4. Матрица компетенций. Матрица интереса и компетентности.
5. Вовлеченность персонала: методики изменения, техники вовлечения
6. Стресс и выгорание на рабочем месте: причины, профилактика.
7. Профессиональное выгорание: диагностика, методы профилактики
8. Методики оценки вклада каждого участника в команде
9. Карта пути сотрудника (Employee Journey Map (EJM))
10. Мотивирующая матрица (хочу-надо), шкала оптимизма и активности (Водопьянова-Штейн)
11. Модель формирования навыков (Стивен Кови), модель обучения персонала (цикл Д.Колба)
12. Сторитейлинг в мотивации команды
13. Метод 360 в оценке персонала. Ассесмент. Индекс NPSe
14. Прокастинация: причины, способы эффективного использования.
15. Самопрезентация, презентация проекта («презентация «в лифте», питч-сессия и пр.)
16. Фасилитация

17. Эмоциональный интеллект: управление своими эмоциями, управление чужими эмоциями.
 18. Стадии переговоров «Клин», Spin-технология, «вин-вин» (win-win)
 19. Проведение совещаний, проведение встреч «1:1» (один на один)
 20. Проблемное поведение в команде (типы поведения и его коррекция)
 21. Работа с удаленными командами. Он-лайн командообразование: тренинги, игры, вечеринки.
 22. Развитие креативности (метод Шесть шляп, фокальных объектов, инверсия, морфологический анализ, синектика).
 23. Дизайн мышление и критическое мышление.
 24. Типы интеллектов, их идентификация, практическое применение
 25. Ролевая модель формирования команды по Р.Белбину (опросник, рекомендации)
 26. Техника «Я- высказываний» и фильтры восприятия, игры-разминки при проведении тренингов
- Примерные задания
 Подготовить реферат на выбранную тему.
 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. Охарактеризуйте совместную деятельность в команде в зависимости от уровней ее развития по следующим параметрам: цели – коммуникации – ролевые специализации – роль лидера
7. Назовите основные этапы командообразования
8. Назовите командные роли, исходя из концепции Р. Белбина, и охарактеризуйте принципиальные особенности их балансового соотношения
9. Охарактеризуйте командные роли (по Р. Белбину) с точки зрения соотношения их сильных и слабых сторон
10. Объясните целесообразность объединения в инновационную команду в зависимости от преобладающей стилистики мышления – дивергентного или конвергентного
11. Назовите и прокомментируйте пороговые значения численности групп и команд
12. Назовите основные принципы мозгового штурма, используемые в креативной деятельности инновационных команд
13. Охарактеризуйте модель Д. Колба с точки зрения эффективности командной сыгровки на тренинговых занятиях

14. Назовите формы командообразования, используемые в современных организациях
 15. Назовите и охарактеризуйте факторы, влияющие на эффективность проектных команд
 16. Назовите и охарактеризуйте факторы, влияющие на эффективность виртуальных команд
 17. Назовите сильные и слабые стороны кросскультурных команд
 18. Назовите и охарактеризуйте факторы успешности управленческих команд
 19. 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.)
 20. Какие командные роли, согласно списку Р.М. Белбина, являются несовместимыми для одного и того же участника? Почему для комплектации проектных команд используют типологические подходы, а для комплектации управленческих команд – ролевые?
 21. В чем состоит принципиальная разница между проектными и управленческими командами?
 22. В чем вы видите принципиальную разницу между типологическим и ролевым подходами в командообразовании?
- 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.