

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Технологии командной работы

Код модуля
1145675(1)

Модуль
Социально-психологические аспекты
профессиональной деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	управление персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Зайнетдинова Ирина Фаритовна, Старший преподаватель, управление персоналом и психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Технологии командной работы

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 Технологии командной работы

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление 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
ОПК-3 -Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать З-1 - Изложить возможные способы решения проблем в профессиональной области деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе	Зачет Контрольная работа Лекции

	<p>обладающих инновационным потенциалом</p> <p>У-2 - Анализировать профессиональную область деятельности и выявлять присущие ей проблемы, их причины и суть, используя методологию научных теорий и концепций</p>	
<p>УК-3 -Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии</p> <p>З-2 - Характеризовать понятие эффективной команды, процесс ее создания и правила работы в команде</p> <p>З-3 - Характеризовать процесс принятия командного решения и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе</p> <p>П-1 - В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов</p> <p>У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p> <p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

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 – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	8,4	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	8,8	50
<i>участие в работе на практических занятиях</i>	8,8	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
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	Шкала оценивания

	обучения (выполненное оценочное задание)	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 но (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. Подходы к формированию команд
2. Командные роли (модель Р.М. Белбина)
3. Командное лидерство (отличия индивидуального менеджмента и командного лидерства)

4. Исследование особенностей группового мышления

5. Групповые эффекты

6. Структура общения

7. Совместимость членов команды

8. Мифы командообразования

9. Основные критерии состояния команды

Примерные задания

Как можно большим количеством способов разрушить данные стереотипы:

1. Команду можно сделать за один-два дня «веревочного» тренинга, совместных

корпоративов и т.п.

2. Считают, что команда нужна всегда для компании.
3. При создании команды не должно быть конфликтов.
4. Команда – это навсегда.
5. Лидерство и команда несовместимы.
6. Создание команды – это одноразовое мероприятие.
7. Команду можно сделать из всего коллектива компании.
8. Команда – это всегда позитивные эмоции внутри группы.
9. Команду можно сформировать отдельно от руководителя.
10. При формировании команды руководитель может сохранить привычный стиль лидерства.

Диагностический и игровой практикум (Белбин, Леонгард, Левин, упражнения "Потерпевшие кораблекрушение", "Узкое горло", "Тролли", "Тропинка", "Волшебная лампа", "7 факторов", «Бассейн», другие)

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. Определение "команды"
2. Формирование команд на основе эмоциональной сплоченности
3. Ролевой подход к формированию команд
4. Проблемно-ориентированный подход к формированию команд
5. Динамический подход к формированию команд
6. Формирование команд: технология SNED

Примерные задания

Типологический/ролевой подход Плюсы и минусы подхода

Плюсы	Минусы
<ul style="list-style-type: none"> • Попытка предотвратить конфликты при взаимодействии в реальной деятельности. • Выделение ролевой структуры работоспособного коллектива, понимание необходимости распределения ролей в группе. • Разработка простого, понятного инструментария для диагностики ролевого состава группы и качества исполнения участниками ролей. 	<ul style="list-style-type: none"> • Яркое разделение людей по типам личности/командным ролям современными исследованиями не подтверждается • Сильно ограничен в работе с уже существующими рабочими коллективами, подобранными по профессиональному принципу. • Жесткое распределение ролей останавливает развитие группы и не дает ей дойти до состояния команды. • Преобладание личных целей над коллективными: каждый старается соответствовать своей роли. • Сложно подобрать людей по заданным критериям и одновременно сохранить требования в области профессионализма • Не учитываются другие психологические особенности личности: опыт, установки, ценности и т.д.

По аналогии с таблицей (см. табл.), содержащей перечни преимуществ и ограничений ролевого подхода к командообразованию, найдите и сформулируйте плюсы и минусы других подходов (на основе эмоциональной сплоченности, проблемно-ориентированного, динамического, SNED)

К явлениям групповой динамики относятся

1. Величина (число членов) и композиция (качественный состав) группы
2. Особенности совместной групповой задачи, распределение обязанностей между членами группы
3. Должностные позиции
4. Лидерство, командообразование, конфликты

Компетенциями лидера, в отличие от руководителя, являются

1. Регуляция межличностных отношений в группе, ориентация на микросреду
2. Влияние, основанное на занимаемой должности
3. Обладание определенной системой санкций
4. Ориентация на формальную структуру группы

«Мы-Они», групповое мышление, межгрупповая дискриминация и др.– это

1. Групповые эффекты
2. Групповые нормы
3. Групповые ценности
4. Групповые интересы

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Виды совместимости членов команды
2. Основные критерии состояния команды
3. Развитие команды
4. Конструктивные и разрушительные командные роли
5. Условия формирования команды

Примерные задания

Анализ видеоматериалов по подготовленным спискам вопросов

Расскажите о ситуации, в которой Вы участвовали как член успешной команды.

- 1) Что в результате получилось?
- 2) Какую роль Вы играли в команде?
- 3) Почему Вы выполняли эту роль?
- 4) Какие навыки Вы применяли в работе?
- 5) Какие трудности Вы испытывали?
- 6) Как Вы их преодолевали?

Приведите пример, когда Вы работали с другим человеком для содействия достижению целей какой-либо команды

- 1) Что в результате получилось?
- 2) Кто был этот человек, с которым Вы работали?
- 3) Что Вы сделали для содействия команде?
- 4) Почему Вы решили помочь ей?
- 5) Как Вы балансировали Ваши цели и цели другого человека?
- 6) Какие трудности Вы испытывали?
- 7) Как Вы их преодолевали?

Расскажите о ситуации, когда Вам было трудно взаимодействовать с кем-либо по поводу учебного/рабочего вопроса

- 1) Опишите ситуацию. Какие были трудности?
- 2) Что Вы предприняли для попытки преодолеть их?
- 3) Почему Вы применили именно этот подход?
- 4) Какие еще подходы были возможны?
- 5) Каков был результат?
- 6) Какой урок Вы извлекли из этой ситуации?

Продолжите

"О команде можно говорить, если группа людей, выполняющих совместную деятельность..."

Опишите известную Вам малую группу по основным критериям состояния группы:

Стиль лидерства

Вид конфликта

Внутригрупповые коммуникации

Потенциал коллектива

Уровень самоорганизации

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Понятие «команда» с точки зрения различных дисциплин 2. Мифы командообразования 3. Команда и группа. Отличительные черты команды 4. Классификация малых групп. Формальные и содержательные характеристики малых групп 5. Командные роли 6. Сущность процесса командообразования 7. Технологии командообразования 8. Критерии сформированности команды 9. Типология лидерского воздействия 10. Критерии эффективности лидера и команды 11. Виды совместимости членов команды 12. Понятие "групповая динамика" 13. Теория "ограниченной рациональности" Гербер Саймона 14. Социальная перцепция, коммуникация и интеракция в человеческом общении 15. Понятие "деструктивной коммуникации"

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
Формирование социально-значимых ценностей	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология создания коллектива	УК-3	З-2 З-3 У-1 У-2 П-1 Д-1	Домашняя работа