

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Междисциплинарные команды

Код модуля
1157190(0)

Модуль
Команда цифровой трансформации
энергетического бизнеса

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-5 -Способен организовать и координировать работу контактных и виртуальных команд для решения междисциплинарных задач цифровой трансформации энергетического бизнеса</p>	<p>З-1 - Знать закономерности процесса формирования реальных и виртуальных команд</p> <p>З-2 - Знать особенности функционирования междисциплинарных команд в энергетическом бизнесе</p> <p>П-1 - Владеть инструментами формирования, развития и эффективной организации командной работы в энергокомпаниях</p> <p>П-2 - Владеть методиками разработки продуктивных групповых решений в работе междисциплинарных команд</p> <p>У-1 - Уметь создавать междисциплинарные команды из специалистов разного профиля, работающих в энергетике, для проектной работы</p> <p>У-2 - Уметь контролировать феномены и процессы, возникающие в командной работе при решении задач цифровой трансформации</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Кейс-анализ</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</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 – 0.6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	1,8	50
<i>кейс-анализ</i>	1,8	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	1,8	100
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).

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 цифровой трансформации
2. Командообразование и жизненный цикл инновационной команды
3. Методы управления процессом формирования команды на разных этапах командообразования
4. Комплексная диагностика процессов формирования проектных команд в энергетическом бизнесе

5. Распределенное лидерство как модель управления эффективностью инновационной команды

6. Концепции и методики управления процессом формирования высокоэффективных команд в энергокомпаниях

7. Организация работы команд прорыва в решении задач энергетического перехода
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 инновационных команд в работу энергопредприятий

3. Роль внутренней среды энергокомпании для внедрения технологий инновационных команд

4. Виды лидерского поведения, соответствующие требованиям задач и условий формирования междисциплинарных команд

5. Ключевые факторы успешного формирования междисциплинарных команд в энергетической отрасли

6. Критерии оценки уровня развития инновационных проектных команд

7. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций в проектных командах

8. Методики формирования командных ценностей и норм в проектах развития энергкомпаний

Примерные задания

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

Выделить положительные и негативные факторы формирования эффективной проектной команды в энергкомпании

Проранжировать типы организационной культуры энергокомпании, которые формируют благоприятную среду для использования междисциплинарных команд для разработки и внедрения инновационных проектов

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

Сравнить разные модели неформальной ролевой структуры команд и определить критерии, по которым следует их выбирать для формирования междисциплинарных команд для проектов цифровой трансформации энергетического бизнеса

Выбрать методики и составить алгоритм их применения для диагностики уровня зрелости инновационной команды

Сформулировать возможные причины возникновения конструктивных и деструктивных конфликтных ситуаций в ходе формирования и в процессе работы междисциплинарной команды прорывного проекта энергокомпании

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Ролевая структура междисциплинарной команды и характер ее влияния на процесс ее формирование и результаты работы

2. Требования к составу инновационной команды цифровизации бизнес-процессов энергокомпании

3. Эффективные методики управления процессами командообразования в проектировании организационных изменений энергопредприятия

4. Состав мягких и твердых навыков эффективной работы в междисциплинарной команде проекта технологической модернизации энергокомпании

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

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

7. Профессиональная готовность руководителя к созданию инновационной команды для проектов корпоративного развития

8. Концепция и инструменты формирования междисциплинарных команд для прорывных проектов в энергетике

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 ролевых структур междисциплинарной команды, предназначенной для проекта технологической модернизации энергокомпании

Охарактеризовать метод ситуационного анализа, обосновать его универсальность для управления формированием проектных команд и предложить способы его использования на основных этапах командообразования по Такману

Разработать оптимальный перечень твердых и мягких навыков руководителя, необходимых для организации успешной командной работы, и обосновать их достаточность для реализации инновационного проекта в энергокомпании

Предложить концептуальный подход к созданию системы мотивации для междисциплинарной команды прорыва в решении задач энергетического перехода

Провести отбор и анализ методик, которые можно успешно использовать для управления работоспособностью и командным духом инновационных команд, которые реализуют проекты цифровой трансформации в энергокомпаниях

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

Сформулировать достоинства и эффективные инструменты, используемые в формировании проектных команд консалтинговой компании Мак Кинси, и определить возможности их применения в проектах развития энергетического бизнеса.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Кейс-анализ

Примерный перечень тем

1. Ошибки в процессах формирования междисциплинарных команд, обусловленные слабыми навыками работы в команде и незнанием закономерностей командообразования
2. Недостатки и ограничения работы проектных команд, связанные с низкой профессиональной готовностью их руководителей у управлению процессами командообразования
3. Различия стихийного и управляемого процессов формирования междисциплинарных команд для реализации таких сложных проектов, как технологическая модернизация генерирующих и сетевых энергкомпаний

Примерные задания

Определите тип проектной команды описанной в кейсе. Укажите ее признаки

Укажите пройденные проектной командой этапы командообразования.

Аргументируйте свое решение.

Сформулируйте причины остановки процесса командообразования в проектной команде энергокомпании

Определите, в какой мере учитывались и использовались ключевые факторы командообразования на всех этапах работы междисциплинарной команды.

Аргументируйте свое решение.

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

Разработайте правильный вариант организации процесса проектной работы с учетом закономерностей процесса формирования эффективной междисциплинарной 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 энергокомпании.
3. Причины необходимости команд в современных энергокомпаниях.
4. Плюсы и минусы национальных культур для внедрения метода командной работы в энергетическом бизнесе.
5. Барьеры корпоративной культуры для формирования инновационных проектных команд.
6. Позитивные и негативные факторы, определяющие динамику процесса формирования междисциплинарных команд в энергетике

7. Критерии оценки трудоемкости и возможности создания междисциплинарной команды в энергокомпании.
 8. Мотивы и системы мотивации, определяющие активность и эффективность командной работы в инновационном проекте.
 9. Этапы формирования и жизненный цикл инновационных команд.
 10. Командные процессы и способы управления ими: правила, нормы, лидерство, структура взаимодействий.
 11. Основные характеристики и феномены командной деятельности, их сложность и взаимосвязанность.
 12. Критерии оценки зрелости групп и междисциплинарных команд, реализующих сложные проекты.
 13. Субкультуры групп и субкультура настоящей эффективной команды.
 14. Формальная и неформальная ролевая структура междисциплинарной команды.
 15. Методы анализа и определения оптимального неформального ролевого состава команды.
 16. Эффекты группового мышления и механизмы, лежащие в их основе.
 17. Методы принятия решений в междисциплинарной команде.
 18. Концептуальные подходы к формированию проектных команд в энергокомпаниях.
 19. Технологии управления формированием команд прорыва и их жизненным циклом.
 20. Опыт командной работы для решения различных задач в отечественном и зарубежном бизнесе.
 21. Методы повышения эффективности работы инновационной команды в энергетическом бизнесе.
 22. Методики формирования энергии единства междисциплинарной команды.
 23. Методы управления конструктивными и деструктивными конфликтными ситуациями в работе междисциплинарной команды.
 24. Agile-команды: особенности, назначение, принципы, формы организации работы и показатели эффективности применительно к энергокомпаниям.
 25. Условия создания эффекта распределенного лидерства в инновационной команде прорыва.
- 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.