

**Компонент ОПОП 01.03.02 Прикладная математика и информатика
направленность (профиль) Системное программирование и компьютерные технологии**

ФТД.03

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины ФТД.03 Тренинг командной работы

Разработчик (и):
Санташова О. В.
доцент, кафедры
психологии и коррекционной
педагогики

Утверждено на заседании кафедры
психологии и коррекционной педагогики

протокол № 11 от 28 марта 2024

Заведующий кафедрой психологии и
коррекционной педагогики

_____ Афонькина Ю.А.
подпись ФИО

1. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде</p> <p>УК-3.2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей</p> <p>УК-3.3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их</p>	<p>- научно обоснованные способы эффективного социального взаимодействия в команде,</p> <p>- формы, средства и методы социального взаимодействия;</p> <p>- методики формирования команд и эффективного руководства коллективами;</p> <p>- основные теории лидерства и стили руководства;</p> <p>- основные понятия и методы конфликтологии</p>	<p>- устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели;</p> <p>- реализовывать свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества;</p> <p>- учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей;</p> <p>- формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели;</p> <p>- разрабатывать - применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели;</p> <p>- взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной цели;</p> <p>- адаптироваться в команде и решать конфликтные ситуации во взаимодействии, контролировать временные</p>	<p>- навыками эффективного взаимодействия с членами команды, в т.ч. в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды;</p> <p>- соблюдает этические нормы взаимодействия;</p> <p>- инструментами и методами управления собственным временем при выполнении конкретных задач;</p> <p>- способами выбора оптимальных технологий общения и ведения переговоров в командном взаимодействии, способами выбора оптимальных методов контроля времени и саморазвития;</p> <p>- умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для</p>	<p>-подготовка мультимедийной презентации;</p> <p>-решение кейс-заданий;</p> <p>- комплект заданий для выполнения (практических) работ;</p> <p>- тестовые задания</p>	вопросы к зачету

	<p>выполнение УК-3.5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия</p>		<p>рамки выстраивать траекторию саморазвития</p>	<p>достижения поставленной цели</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------	-----------------------------------------	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично/23-28 б.</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по лабораторной/практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо/22-16 б.</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно/15-10 б.</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно-9-0 б.</i>	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2 . Критерии и шкала оценивания контрольной работы

Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант контрольного задания.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично/23-18 б.</i>	Работа выполнена полностью, без ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием непонимания материала).
<i>Хорошо/7-17 б.</i>	Работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны, допущена одна негрубая ошибка или два-три недочета, не влияющих на правильную последовательность рассуждений.
<i>Удовлетворительно/6-1 б.</i>	В работе допущено более одной грубой ошибки или более двух-трех недочетов, но обучающийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.
<i>Неудовлетворительно /0 б.</i>	В работе есть грубые ошибки и недочеты ИЛИ Контрольная работа не выполнена.

3.3.Критерии и шкала оценивания кейс-задания

Рекомендации по выполнению кейс-заданий по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включено типовое кейс-задание:

Проанализировать ситуацию (кейс)

Кейс «Основа успеха Билла Гейтса»

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию "Майкрософт" обратилась корпорация "Аи Би Эм" относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста "Майкрософт"

смогла предложить "Аи Би Эм" теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах "Аи Би Эм" и совместимых с ними компьютерах.

Впоследствии "Майкрософт" стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства "Аи Би Эм" и "Эппл". Под руководством Гейтса "Майкрософт" установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров "Аи Би Эм".

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала "Майкрософт" крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу "Уолл Стрит Джарнл", «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами "Майкрософт"».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из "Эппл" разрабатывал язык "МакБейсик" для своего персонального компьютера "Макинтош", Гейтс пригрозил остановить действие купленной "Эппл" лицензии на использование программ, которые "Майкрософт"; разработала для "Эппл-П", если Скалли не закроет проект "МакБейсик". Учитывая, что дела с линией "Макинтоша" тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии "Эппл-П", Скалли оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди", говорит: "В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс". Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным.

Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда "Аи Би Эм" решит, что она стала уязвимой для Гейтса и "Майкрософта", и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы к кейсу:

- 1) Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он больше властью или харизмой?
- 2) Какой тип власти он использует?
- 3) Можно ли назвать Гейтса лидером?
- 4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично/19-15 б.</i>	Выполнены соответствующие требования в полном объеме. Используются системный и ситуативный подходы, представлено аргументированное рассуждение по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации, определены риски, трудности при разрешении проблемы, подготовлена программу действий.
<i>Хорошо/14-9 б.</i>	Правильно определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены риски, трудности при разрешении проблемы. Подготовлена программа действий, но недостаточно четко и последовательно аргументировано решение ситуации.
<i>Удовлетворительно/8-5 б.</i>	Представлены рассуждения по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены возможные связи проблемы с другими проблемами, частично представлена программа действий.

Неудовлетворительно/4-0 б.	Представлены разрозненные аргументы по проблеме или аргументы отсутствуют. Отсутствуют цели, задач, результаты предстоящей деятельности. Программа действий содержит серьезные ошибки или отсутствует. ИЛИ Задание не выполнено.
-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.4. Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка	Критерии оценки
Отлично/5 б.	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Хорошо/3 б.	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Удовлетворительно/2 б.	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно/1-0 б.	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.5. Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Незачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*.

Комплект заданий диагностической работы

Код и наименование компетенции УК-3	
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
1	Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений): а) динамичный деловой стиль работы; б) жёсткое единоначалие; в) информационная открытость и адекватность; г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении"); д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;
2.	Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития: а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития"); б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху"; в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков; г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я"); д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес; е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
3.	Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость: а) исполнительность; б) жёсткая иерархия (соподчиненность); в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);

	г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.
4.	<p>Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:</p> <p>а) совокупная компетентность; б) нерассуждающая исполнительность; в) умение подчиняться; г) активность; д) креативность; е) независимость друг от друга; ж) самоорганизация.</p>
5.	<p>Назовите составляющие процесса командообразования:</p> <p>а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тест"); б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией; в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей; г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.</p>
6.	<p>Обозначьте этапы процесса командообразования:</p> <p>а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя); б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией; в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели); г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления; д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности); е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы; ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).</p>
7.	<p>Лидерство в теории менеджмента можно определить как...</p> <p>а) победу в конфликте б). условия функционирования организации в) размер заработной платы руководителя г) способность оказывать влияние на личность и группы людей</p>
8.	<p>На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство</p> <p>а) неформальное б) формальное в) деструктивное г) харизматическое</p>
9.	<p>Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями</p> <p>а) теория влияния б) теория личностных качеств в) теория великого человека г) поведенческая теория</p>
10.	<p>Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера</p> <p>а) высокий интеллект б) мотивация власти в) самосознание г) нет верного ответа</p>
11.	<p>Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются а внутриличностные конфликты</p> <p>а) межличностные конфликты б) конфликты между личностью и группой в) межгрупповые конфликты</p>

12.	<p>Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей называются</p> <p>а) внутриличностные конфликты б) межличностные конфликты в) конфликты между личностью и группой межгрупповые конфликты</p>
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Результаты прохождения тестирования определяются в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	75 - 100 % правильных ответов
5	50 - 74 % правильных ответов
0	50 % правильных ответов