ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Командная работа и лидерство»

1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Командная работа и лидерство».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Командная работа и лидерство» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент освоил изучаемый материал, выполняет задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций, может допускать отдельные ошибки.	25-100	*Зачтено*
Студент не освоил основное содержание изученного материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	0-24	*Не зачтено*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами

1.Кейс по дисциплине "Командная работа и лидерство"

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе
	УК-3.2 Применяет нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде

Кейс по дисциплине «Командная работа и лидерство»

УК -3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе.

УК-3.2 Применяет нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде.

Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя знания норм социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, проанализируйте и представьте пути решения ситуации

Ситуация 1

Вы председатель комиссии по разрешению конфликтных ситуаций. Разрешите ситуацию.

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник написал жалобу в профсоюз.

1. Какой вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.2
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, обеспечивающих работу в коллективе УК-3.1
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. УК-3.2

Ситуация 2

Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 9 часов 45 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас, и не доволен.

1. Какой вид авторитета у вас в данный момент. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.2
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия УК-3.2
3. Какие стратегии и действия предпринять, обеспечивающие эффективную работу УК-3.1

4. Дать рекомендации по установлению и поддержке контакты, обеспечивающие работу в коллективе УК-3.2

Ситуация 3

Вы руководитель отдела. В отделе все сотрудники в выходные встречаются и играют в настольные игры. Новый нужный для отдела сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

1. Какой вид структуры коллектива. Определить сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.2
2. Определить причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозировать возможные варианты контактов, обеспечивающих работу в коллективе УК-3.1
4. Какие стратегии и действия предпринять. УК-3.2

Ситуация 4

Вы работаете со своей проектной командой в другом городе и вынуждены жить всей группой в арендуемой квартире. Вы проводите вместе практически двадцать четыре часа в сутки. Но вам кажется, что имидж серьезного и жесткого руководителя требует от вас, чтобы вы немного дистанцировались от своей команды. Вы ездите на работу и с работы на такси, в то время как остальные члены команды добираются на автобусе. В столовой во время обеда вы садитесь отдельно. В нерабочее время вы стараетесь не обсуждать с подчиненными бытовые и семейные проблемы. Всем своим видом вы демонстрируете важность выполняемой задачи и ваш особый статус в проекте.

Когда в очередной раз вы начинаете требовать от членов проектной команды «поработать сверхурочно», чтобы вовремя «закрыть» этап проекта и получить оплату от заказчика, двое из трех ваших подчиненных, не сговариваясь кладут на ваш стол заявления об увольнении.

1. Какая мотивация поведения и стиль характерны для лидера в описанной ситуации? Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.2
2. Определить причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозировать возможные варианты контактов, обеспечивающих работу в коллективе УК-3.1
4. Какие стратегии и действия предпринять. УК-3.2

Ситуация 5

Японцы садятся довольно близко друг к другу и чаще используют контактный взгляд, но смотрят прямо в глаза; их не раздражает необходимость соприкасаться рукавами, локтями, коленями; американцы считают, что азиаты «фамильярны» и чрезмерно «давят», а азиаты считают американцев «слишком холодными и официальными».

А. Пиз наблюдал на одной из конференций, что, когда встречались и беседовали два американца, они стояли на расстоянии около метра друг от друга и сохраняли эту дистанцию в течение всего разговора; когда же разговаривали японец и американец, они медленно передвигались по комнате: японец наступал, а американец отодвигался.

1. Объясните следующие примеры межкультурных и индивидуальных различий. Какие барьеры общения присутствуют? Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.2
2. Определить причины возникновения ситуации, мешающие эффективному общению. УК-3.2
3. Спрогнозировать возможные варианты контактов, обеспечивающих эффективное общение. УК-3.1
4. Какие стратегии и действия предпринять? УК-3.2

Ситуация 6

Вы как руководитель делегировали выполнение заданий подчиненному к 25 лекабря. 24 декабря выяснилось, что задание не выполнено. Команда из 4 человек аврально выполнила задания.

1. Какие правила делегирования полномочий были нарушены? Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.2
2. Определите причины возникновения ситуации, УК-3.1
3. Оцените работу команды и свою социальную роль. УК-3.2
4. Какие стратегии и действия предпринять? УК-3.2

Ситуация 7

В одну из пятниц на совещании вы получаете большое по объему задание от своего непосредственного руководителя Вам потребуется проанализировать большой объем информации. В понедельник вы намереваетесь подробно обсудить полученное задание со своими подчиненными и распределить задачи внутри своей команды, однако с удивлением узнаете, что одна из ваших подчиненных «ушла на больничный», поскольку у нее заболел ребенок, и намеревается отсутствовать как минимум в течение десяти дней. Второй подчиненный решил окончить курсы вождения автомобиля и просит вас отпускать его пораньше в течение ближайших трех недель; он живет очень далеко от места работы, но теперь приобрел автомобиль и ему нужно срочно получить водительские права. Вы понимаете, что большая часть работы ляжет на вас, но в одиночку вы не сможете справиться с ней на должном уровне. С другой стороны, вы «входите в положение» своих подчиненных, поскольку знаете их проблемы и искренне хотите им помочь. Разрешите ситуацию.

1. Какие черты необходимы для лидера в данной ситуации? Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.1

2. Спрогнозировать возможные варианты контактов, обеспечивающих эффективную работу в команде. УК-3.1
3. Определите причины возникновения ситуации, УК-3.1
4. Дайте рекомендации по дальнейшим действиям? УК-3.2

Ситуация 8

Вы руководитель коллектива из 30 человек. В вашем коллективе есть поляризация микрогрупп, лидерами которых являются эмоциональные сотрудники.

1. Какие типы лидеров могут присутствовать в группе? Определите сложившуюся ситуацию, учитывая типы лидеров и нормы социального взаимодействия. УК-3.2
2. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, обеспечивающих эффективную работу в команде. УК-3.1
3. Спрогнозировать возможные варианты контактов, обеспечивающих работу в коллективе УК-3.1
4. Дайте рекомендации по дальнейшим действиям? УК-3.2

Ситуация 9/

Вы руководитель крепкого профессионального коллектива. Ведете совещание , где присутствуют проверяющие работу вашего отдела. Ваш секретарь пытается руководить ходом совещания и говорит по делу и не по делу. Разрешите ситуацию.

5. Какие черты необходимы для лидера в данной ситуации? Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.2
6. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, обеспечивающих эффективную работу в команде. УК-3.1
7. Какие методы управления предпримете? УК-3.1
8. Дайте рекомендации по дальнейшим действиям? УК-3.2

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.