

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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	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	<i>Зачтено</i>
Студент не освоил основное содержание изученного материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	0-24	<i>Не зачтено</i>

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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Формирует состав команды, определяет критерии отбора участников
	УК-3.2 Управляет работой команды в соответствии с целями проекта
	УК-3.3 Оценивает и представляет результаты работы команды

УК-3.1 Формирует состав команды, определяет критерии отбора участников

УК-3.2 Управляет работой команды в соответствии с целями проекта

УК-3.3 Оценивает и представляет результаты работы команды

Учитывая особенности формирования команды и применяя знания по управлению деятельностью команды, представьте результаты своей деятельности и деятельности коллектива в следующих ситуациях.

Ситуация 1

Вы руководитель отдела.

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

1. Какой вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, представьте результаты своей деятельности. УК-3.3
2. Определите причины возникновения ситуации, возникшие в управлении УК-3.2
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективную работу. УК-3.2
6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования команды и критерии отбора . УК-3.1

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, посмеивается с вашим секретарем над ситуацией.

1. Какой вид авторитета у вас в данный момент. Определите сложившуюся ситуацию, представьте результаты своей деятельности. УК-3.3
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной деятельности. УК-3.2
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды и отбора кадров. УК-3.1

4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективную работу в сложившейся ситуации. УК-3.2
6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1

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. Определите сложившуюся ситуацию, представьте результаты своей деятельности. УК-3.3
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе УК-3.2
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды и. УК-3.1
4. Оцените действия команды, какие стратегии предпринять в сложившейся ситуации. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективную организацию коммуникаций в команде. УК-3.2
6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования и отбора команды. УК-3.1

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, представьте результаты своей деятельности. УК-3.3
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе. УК-3.2

3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1
4. Оцените свои действия и команды, какие стратегии предпринять в сложившейся ситуации. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективное управление деятельностью команды. УК-3.2
6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования и отбора команды. УК-3.1

Ситуация 5

Вы организатор международной конференции.

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

В перерыве японец и американец разговаривали, они медленно передвигались по комнате: японец наступал, а американец отодвигался.

1. Представьте свои действия и своей команды. УК-3.3
2. Объясните примеры межкультурных и индивидуальных различий. Какие барьеры общения присутствуют? УК-3.2
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1
4. Дайте рекомендации, какие стратегии предпринять. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективное управление своей команды. УК-3.2
6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1

Ситуация 6

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

1. Какие правила делегирования полномочий были нарушены? Представьте свои действия и своей команды. УК-3.3
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной деятельности. УК-3.2
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1
4. Дайте рекомендации, какие стратегии предпринять. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективное управление командой. УК-3.2

6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1

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? Представьте свои действия и своей команды. УК-3.3
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе коллектива. УК-3.2
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1
4. Дайте рекомендации, какие стратегии предпринять. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективное управление коллектива. УК-3.2
6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования команды и отбора участников. УК-3.1

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? Представьте себя в разных типах лидера. УК-3.3
2. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, обеспечивающих эффективную работу в команде. УК-3.2
3. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. УК-3.3
4. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективное управление коллектива. УК-3.2
5. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1
6. Определите причины возникновения ситуации, мешающие организации коммуникаций и управлению командой.. 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.

1. Какие черты необходимы для лидера в данной ситуации? Определите сложившуюся ситуацию, представьте результаты своей деятельности. УК-3.3
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие обеспечивающих эффективную работу . УК-3.2
3. Спрогнозируйте возможные варианты контактов, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. УК-3.3
5. Проанализируйте данные необходимые в данной ситуации и обеспечивающие эффективную организацию коммуникаций. УК-3.2
6. Представьте альтернативные варианты решения задачи, учитывая особенности формирования команды. УК-3.1

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