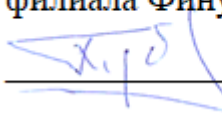


**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования «ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ
ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)**

**Владикавказский филиал Финуниверситета
Кафедра «Математика и информатика»**

Утверждаю
Директор Владикавказского
филиала Финуниверситета

Т.А. Хубаев
« 30 » июня 2023 г.

Орлова Н.С.

Командообразование и методы групповой работы

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации студентов, обучающихся по
направлению подготовки: 38.03.05 Бизнес-информатика,
образовательная программа «Цифровая трансформация управления
бизнесом», профиль «ИТ-менеджмент в бизнесе»

*Одобрено заседанием кафедры «Математика и информатика»
(протокол № 12 от 25 мая 2023 г.)*

Владикавказ 2023

Содержание

1.Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатами обучения по дисциплине	3
2.Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	5
3. Оценочный лист результатов обучения к дисциплине	6
4. Контрольные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	7

1.Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатами обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКП-2	Способность формировать требования для проектов по созданию продуктов ИТ-предпринимательства	1. Выявляет ключевые требования к продуктам ИТ-предпринимательства.	Знать: стили управления и признаки эффективного руководства командой Уметь: определять и оценивать стиль управления, особенности руководства командой как в реальной, так и в онлайн среде
		2. Консультирует по вопросу разработки и продвижения стартапов в ИТ и других результатов деятельности в сфере ИТ-предпринимательства.	Знать: варианты технологического слоя архитектуры предприятия Уметь: организовывать варианты технологического слоя архитектуры предприятия; использовать прикладное ПО для решения поставленных задач
ПКН-7	Способность управлять проектами и программами в области ИТ	1. Демонстрирует знания российских и западных стандартов и сводов знаний в области управления проектами.	Знать: основные открытые информационные технологии Уметь: применять информационные технологии для выполнения задач автоматизации; работать с информацией из различных источников, в том числе в глобальных компьютерных сетях; систематизировать и обрабатывать полученную информацию.
		2. Применяет стандарты и своды знаний для управления проектами.	Знать: основные открытые информационные технологии Уметь: применять информационные технологии для выполнения задач автоматизации; работать с информацией из различных источников, в том числе в глобальных компьютерных сетях; систематизировать и обрабатывать полученную информацию.
УК-9	Способность к ин-	1. Понимает эффек-	Знать: стратегии сотрудниче-

	дивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	тивность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	ства Уметь: оценивать профессиональные ситуации
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: этические нормы в межличностном профессиональном общении. Уметь: оценивать профессиональные ситуации и этические нормы в межличностном профессиональном общении.
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	Знать: особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности. Уметь: оценивать особенности поведения участников команды

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровень сформированности компетенций			
«Минимальный уровень не достигнут»	«Минимальный уровень»	«Средний уровень»	«Высокий уровень»
Компетенции не сформированы.	Компетенции сформированы.	Компетенции сформированы.	Компетенции сформированы.
– Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.	– Сформированы базовые структуры знаний. – Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. – Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	– Знания обширные, системные. – Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. – Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	– Знания твердые, аргументированные, всесторонние. – Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. – Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: – существенные пробелы в знаниях учебного материала; – допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; – непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; – отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой	Обучающийся демонстрирует: – знания теоретического материала; – неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; – неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; – недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; – умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следу-	Обучающийся демонстрирует: – знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; – твердые знания теоретического материала. – способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; – правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; – умение решать	Обучающийся демонстрирует: – глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; – полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; – способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; – логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпы-

дисциплины; – отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	ет выполнить.	практические задания, которые следует выполнить; – владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; – наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. – возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на вопросы	вающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; – умение решать практические задания; – свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено»	Оценка «удовлетворительно» / «зачтено»	Оценка «хорошо» / «зачтено»	Оценка «отлично» / «зачтено»

3. Оценочный лист результатов обучения к дисциплине

Примерные виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр (модуль)
1.	Ведение конспекта лекции	0,15	3
2.	Активное вовлечение в интерактивный процесс	0,1	5
3.	Реферативный / аналитический обзор дополнительного материала по теме	0,5	5
4.	Презентация по заданной теме (разделу)	0,3	3
5.	Выполнений практических и самостоятельных работ	0,5	19
6.	Выполнение вида текущего контроля	5	5
	Всего за семестр (модуль)		40

Критерии балльной оценки включают качество подготовки обучающихся к семинарским занятиям, выполнения различных видов самостоятельной работы (при этом результаты регулярно проводимого экспресс-контроля успеваемости обучающихся должны составлять не менее 50% балльной

оценки), а также посещение аудиторных занятий (не более 15% балльной оценки).

При подведении итогов текущего контроля успеваемости в середине семестра его результаты в 20-балльной оценке вносятся в ведомости текущего контроля успеваемости и использованием ТЭКУ (в филиалах – в ведомости текущего контроля успеваемости) и на соответствующей странице предметно-группового журнала преподавателям, ведущим аудиторные занятия.

Обучающийся, получивший от 7 до 20 баллов, считается аттестованным, получивший от 0 до 6 баллов – не аттестованным.

Результаты текущего контроля успеваемости за вторую половину семестра / в модуле преподаватели, ведущие аудиторные занятия, сообщают обучающимся на последнем занятии и вносят в ведомости (в колонку «баллы, работа в семестре») в день проведения зачета/экзамена.

Итоговая сумма баллов, полученная обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в семестре/модуле и промежуточной аттестации, преобразуется в пятибалльную систему оценок.

Порядок перевода 100-балльной оценки в пятибалльную

100-балльная система	5-балльная система
86-100	отлично
70-85	хорошо
50-69	удовлетворительно
менее 50	неудовлетворительно
50-100	зачтено
менее 50	не зачтено

4. Контрольные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Текущий контроль:

Тема 1. Команды как особый вид групповой работы в современных условиях. (ПКП-2 (1,2), ПКН-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия.

Тема 2. Управленческие команды. (ПКП-2 (1,2), ПКН-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

Вопросы для обсуждения:

1. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).

Тема 3. Формирование состава команды и формирование ролей в команде (ПКП-2 (1,2), ПКН-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

Вопросы для обсуждения:

1. Проектирование работы в группе

Тема 4. Доверие и делегирование полномочий (ПКП-2 (1,2), ПКН-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

Вопросы для обсуждения:

1. Определения доверия и его социально-экономические функции.

Тема 5. Проблемы развития командного профессионализма. (ПКП-2 (1,2), ПКН-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и составляющие профессионализма.

Перечень ситуационных заданий по темам (ПКП-2 (1,2), ПКН-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

1. Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случае появления ярких противников преобразований в числе высшего руководства (учредителей) компании.

2. Охарактеризуйте личностные особенности руководителя (лидера), влияющие на эффективность работы в команде.

3. Перечислите основные условия и факторы, которые способствуют созданию и развитию команды на примере разработки стартапа в ИТ.

4. Определите, какие основные разделы, с вашей точки зрения, должны входить в Регламент командной работы? Какие аспекты командной жизнедеятельности должны регламентироваться.

5. Охарактеризуйте закономерности формирования команды на примере компании (по выбору).

6. Найдите и обоснуйте положительные и отрицательные стороны работы в команде.

7. Объясните, возможно ли эффективное решение одним человеком «управленческих» и «административных» задач одновременно.

8. Разработайте таблицу факторов, влияющих на эффективность работы команды на примере компании (по выбору).

Примерный перечень заданий контрольной работы (ПКП-2 (1,2), ПКТ-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

Задание. Разработайте командное упражнение для проведения тренинга по командообразованию в организации или предприятии (по выбору).

Промежуточный контроль

Перечень вопросов для подготовки к зачету (ПКП-2 (1,2), ПКТ-7 (1,2), УК-9(1,2,3))

1. Очерк истории групповой работы.
2. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия.
3. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.
4. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).
5. Понятие целевой роли члена команды.
6. Центральность целевой роли.

7. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
8. Эффекты давления среды на членов команды.
9. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
10. Характеристики высокопроизводительной команды.
11. Команда и коллектив.
12. Проектирование работы в группе.
13. Описание целей и действий.
14. Выделение базовых проблем.
15. Выбор стиля поведения ведущего.
16. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, содержание и смысл упражнений.
17. Процедуры групповой работы.
18. Виды предоставления обратной связи.
19. Отработка процедур.
20. Определения доверия и его социально-экономические функции.
21. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия.
22. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия.
23. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору.
24. Делегирование в слабой и строгой форме.
25. Градации доверия и формы контроля.
26. Правила и условия делегирования полномочий.
27. Понятие и составляющие профессионализма.
28. Становление профессионала.
29. Уровень командного профессионализма.
30. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.

31. Дорожная карта развития профессионализма.

32. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.

33. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании.

Динамика восприятия представителей других команд.