

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 | <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. Задание на способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

| 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 |

Ситуация №1.

Прочитайте характеристику команды:

Такая команда создается лидером, который одновременно является её эмоциональным вдохновителем, двигателем рабочих процессов, организатором. Статус членов команды не одинаков. Большое значение имеют личные симпатии лидера. Распределение ролей и власти осуществляется не по профессиональному признаку, а по признаку близости к лидеру.

1. Определите тип команды и способы социального взаимодействия внутри команды данного типа. (УК-3.2).
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2).
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

Ситуация №2.

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый 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. Назовите 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. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

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