

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Игнатенко Виталий Иванович  
Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике  
Дата подписания: 18.05.2023  
Уникальный программный ключ:  
a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

**Министерство науки и высшего образования РФ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное**  
**учреждение**  
**высшего образования**

**«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»**  
**ЗГУ**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ<sup>1</sup>**  
**по дисциплине**

**«Технология командообразования»**

**Факультет:** Горно-технологический факультет

**Направление подготовки:** 22.04.02 «Металлургия»

**Направленность (профиль):** Металлургия цветных металлов

**Уровень образования:** магистратура

**Кафедра** «Металлургии цветных металлов»  
наименование кафедры

**Разработчик ФОС:**

Доцент кафедры МЦМ, к.г.н., доцент  
(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

А.А. Черемисин  
(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 9 от «20» 05 2022 г.

Заведующий кафедрой к.с.-х.н., доц. Носова О.В.

<sup>1</sup> В данном документе представлены типовые оценочные средства. Полный комплект оценочных средств, включающий все варианты заданий (тестов, контрольных работ и др.), предлагаемых обучающемуся, хранится на кафедре в бумажном и электронном виде.

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы**

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>Универсальные компетенции</b>		
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Демонстрирует умение руководить командой и выбирает стратегию для достижения поставленной цели	

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Формирование командного духа: неформальные отношения сотрудников. Чувство сплоченности.	УК-3	Тестовые задания	Решение теста
Мотивация на совместную деятельность.	УК-3	Тестовые задания	Решение теста
Создание опыта высокоэффективных совместных действий.	УК-3	Тестовые задания	Решение теста
Неформальный авторитет.	УК-3	Тестовые задания	Решение теста
Формирование структуры команды	УК-3	Тестовые задания	Решение теста
Этапы развития команды: Групповая динамика.	УК-3	Тестовые задания	Решение теста
Зачет с оценкой (очная, заочная форма обучения)	УК-3	Тестовые задания	Решение теста

**1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций**

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

	<b>Наименование оценочного средства</b>	<b>Сроки выполнения</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>Промежуточная аттестация в форме «Зачета с оценкой» (для очной и заочной формы обучения)</b>				
	Тестовые задания	В течении обучения по дисциплине	от 0 до 5 баллов	Зачет/Незачет
	<b>ИТОГО:</b>	-	___ баллов	-
<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине:</b> Пороговый (минимальный) уровень для аттестации в форме зачета – 75 % от максимально возможной суммы баллов Зачет выставляется при сдаче студентом всех тестовых заданий				

	<b>Наименование оценочного средства</b>	<b>Сроки выполнения</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
			от 0 до 10 баллов по критериям	
	<b>ИТОГО:</b>	-	___ баллов	-
<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине:</b> 0 – 64 % от максимально возможной суммы баллов – «неудовлетворительно» (недостаточный уровень для промежуточной аттестации по дисциплине); 65 – 74 % от максимально возможной суммы баллов – «удовлетворительно» (пороговый (минимальный) уровень); 75 – 84 % от максимально возможной суммы баллов – «хорошо» (средний уровень); 85 – 100 % от максимально возможной суммы баллов – «отлично» (высокий (максимальный) уровень)				

**2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы**

**2.1 Задания для текущего контроля успеваемости**

**1. Формирование командного духа: неформальные отношения сотрудников**

**Темы для собеседования**

- 1.1. Понятие «команда» и «командообразование»
- 1.2. Понятия «команда» и «группа»: сходства и различия
- 1.3. Определение команды и её роль в деятельности организации
- 1.4. Основные признаки и функции команды
- 1.5. Ролевая структура команды

## **2. Мотивация на совместную деятельность**

### **Темы лекций для конспектирования**

- 2.1. Мотивация и стимулирование деятельности
- 2.2. Содержательные и процессуальные теории мотивации
- 2.3. Этика деловых отношений
- 2.4. Организационная культура
- 2.5. Формальное и неформальное лидерство

## **3. Создание опыта высокоэффективных совместных действий**

### **Темы эссе**

- 3.1. Командный менеджмент
- 3.2. Ситуационное лидерство
- 3.3. Чувство сплочённости
- 3.4. Гармонизация командных целей
- 3.5. Устойчивое чувство «мы»

## **4. Неформальный авторитет**

### **Тестовое задание**

- 4.1. Отношения координации во взаимоотношениях между основными социальными группами являются:
  - А. конфликтными;
  - Б. приоритетными;
  - В. координированными.
- 4.2. Понятия "лидер" и "руководитель" могут рассматриваться как:
  - А. идентичные;
  - Б. нетождественные;
  - В. противоположные.
- 4.3. Социальная коммуникация представляет собой:
  - А. передачу информации;
  - Б. монголог;
  - В. общение, обмен информацией.
- 4.4. Какая группа называется малой:
  - А. спортивная команда
  - Б. аудитория интернет-подписчиков
  - В. толпа олигархов
- 4.5. Специфика групп идей состоит в том, что они продвигают в жизнь:
  - А. материальные ценности
  - Б. позитивные ценности
  - В. моральные ценности

## **5. Формирование структуры команды**

### **Темы для собеседования**

- 5.1. Функционально-ролевое распределение в команде
- 5.2. Подбор персонала и оптимизация структуры
- 5.3. Слияние, поглощение, реструктуризация команд
- 5.4. Формирование проектных групп и команд
- 5.5. Формирование команды и начало совместной деятельности

## **6. Этапы развития команды**

### **Темы рефератов**

- 6.1. Конфликты и противостояния в команде
- 6.2. Организация управления конфликтами и стрессами
- 6.3. Корпоративные праздники
- 6.4. Корпоративное волонтерство и благотворительность
- 6.5. Тимбилдинг и тренинги личностного роста