

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Крюков Вадим Николаевич

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 25.06.2026

Уникальный программный ключ:

1b0adb7fd710f6a0705d90c58682bd0c5f2f25b2

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

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

«Технология командообразования»

Факультет: ГТФ

Направление подготовки: 22.03.02 «Металлургия»

Направленность (профиль): «Прогрессивные методы получения цветных металлов»

Уровень образования: бакалавриат

Кафедра «Металлургии, машин и оборудования»

наименование кафедры

Разработчик ФОС:

доцент

(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

А.А. Черемисин

(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры ММиО, протокол № 11 от 10.06.2026

И.о. заведующего кафедрой к.т.н., доцент Е.В. Лаговская

Фонд оценочных средств по дисциплине Технология командообразования разработан для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 22.03.02 Metallургия на основе Рабочей программы дисциплины Технология командообразования, Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции: УК-3 **Содержание:** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. **Индикаторы достижения:**

- УК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
- УК-3.2. Учитывает опыт, идеи и особенности поведения членов команды для достижения поставленной цели.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: фундаментальные теории мотивации, групповой динамики и лидерства; психологические механизмы возникновения и разрешения конфликтов в производственных коллективах; специфику командной работы в условиях вахтового метода и подземных горных работ.

Уметь: диагностировать стадию развития команды и применять адекватные стили ситуационного руководства; проектировать ролевую структуру горной бригады или проектной группы; применять инструменты нематериальной мотивации для повышения культуры безопасности.

Владеть: навыками фасилитации групповых обсуждений, управления конфликтами в стрессовых ситуациях и проведения тимбилдинговых мероприятий, адаптированных для инженерно-технических работников горной отрасли.

2. Паспорт фонда оценочных средств

Раздел 1. Формирование командного духа и неформальные отношения.

- Формируемая компетенция: УК-3
- Оценочные средства: Список литературных источников, собеседование.

- Показатели оценки: Составление систематизированного списка, объем знаний по теме.

Раздел 2. Мотивация на совместную деятельность.

- Формируемая компетенция: УК-3
- Оценочные средства: Конспект лекций.
- Показатели оценки: Наличие конспекта, полнота раскрытия тем.

Раздел 3. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.

- Формируемая компетенция: УК-3
- Оценочные средства: Эссе.
- Показатели оценки: Оригинальность мышления, грамотность, глубина анализа проблемы.

Раздел 4. Неформальный авторитет и лидерство.

- Формируемая компетенция: УК-3
- Оценочные средства: Тестовые задания.
- Показатели оценки: Успешное решение теста, понимание базовых понятий.

Раздел 5. Формирование структуры команды и групповая динамика.

- Формируемая компетенция: УК-3
- Оценочные средства: Реферат, собеседование.
- Показатели оценки: Качество проработки источников, умение применять теории на практике.

Промежуточная аттестация (Зачет с оценкой).

- Формируемая компетенция: УК-3
- Оценочные средства: Выполнение всех заданий, решение тестовых заданий.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания (Технологическая карта)

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой. **Сроки выполнения:** В течение обучения по дисциплине.

Шкала оценивания и критерии (процент от максимальной суммы баллов):

- **0 – 64 %** – «неудовлетворительно» (недостаточный уровень).

- **65 – 74 %** – «удовлетворительно» (пороговый минимальный уровень).
- **75 – 84 %** – «хорошо» (средний уровень).
- **85 – 100 %** – «отлично» (высокий максимальный уровень).

Критерии оценки текущих заданий:

- **Эссе/Реферат:** оценивается по 10-балльной шкале (структура, актуальность, использование профильной литературы, грамотность).
- **Тест:** 1 балл за каждый верный ответ.

4. Типовые контрольные задания и материалы для оценки знаний

4.1. Темы для конспектирования, эссе и рефератов

1. Ситуационное лидерство в управлении горными бригадами и маркшейдерскими службами.
2. Чувство сплочённости как фактор обеспечения промышленной безопасности в подземных условиях.
3. Гармонизация командных и индивидуальных целей при внедрении новых технологий добычи.
4. Организация управления конфликтами и стрессами в условиях вахтового метода работы.
5. Корпоративное волонтерство и тимбилдинг как инструменты укрепления организационной культуры горнодобывающего предприятия.

4.2. Тестовые задания (Базовый уровень)

Инструкция: Выберите один правильный ответ.

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации для реализации их потенциала сообразно стратегическим целям, называется: А) групповая сплоченность; Б) командообразование; В) ценностно-ориентационное единство; Г) групповое единство.
2. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется: А) команда; Б) рабочая группа; В) псевдогруппа; Г) псевдокоманда.
3. Человек, который ведет других за собой, задает направление, заряжает энергией и показывает пример, нацелен на преобразование – это: А) менеджер; Б) лидер; В) администратор; Г) начальник.
4. В концепции Р.М. Белбина представитель командной роли, который амбициозен, азартен, будоражит команду и двигает ее к цели, но отличается

- раздражительностью – это: А) реализатор; Б) генератор идей; В) мотиватор; Г) гармонизатор.
5. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется: А) роль; Б) образ; В) стремление; Г) установка.
 6. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле, называется: А) групповое табу; Б) коллективный протест; В) моббинг; Г) самоизоляция.
 7. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется: А) моббинг; Б) групповой ритуал; В) социальная леность; Г) внешний локус контроля.
 8. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется: А) огруппление мышления (groupthink); Б) ингрупповой фаворитизм; В) групповое табу; Г) коллективное мышление.
 9. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа взаимодополняемости, называется: А) комплектование команды; Б) формирование общего видения; В) знакомство; Г) рефлексия.
 10. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, и корректирует свою работу. Этот этап называется: А) знакомство; Б) шторм; В) рефлексия; Г) нормализация.
 11. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому малейших усилий, называется: А) потенциальная команда; Б) псевдокоманда; В) рабочая группа; Г) псевдогруппа.
 12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят: А) ролевое самоопределение; Б) ролевая идентификация; В) создание роли; Г) все перечисленное.
 13. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное отношение к ним и следование им в повседневной жизни, называется: А) лояльность; Б) законопослушность; В) идентичность; Г) приверженность.
 14. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется: А) коллективистическое самосознание; Б) групповая идентичность; В) групповая сплоченность; Г) командное самосознание.
 15. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся: А) жизненные кризисы; Б) неуспех деятельности; В) конкуренция с другими группами; Г) все перечисленное.

16. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды, относят: А) поддерживающее окружение; Б) четкое осознание выполняемых ролей; В) открытые коммуникации; Г) все перечисленное.
17. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов, образуют: А) виртуальную команду; Б) команду специалистов; В) команду перемен; Г) специальную команду.
18. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей: А) тренинги навыков; Б) тренинги овладения поведением; В) групподинамические тренинги; Г) коллективные тренинги.
19. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга, при подготовке которой используется альпинистское снаряжение: А) тим-билдинг; Б) веревочный курс; В) тренинг личностного роста; Г) канатный путь.
20. К причинам ухода целых команд из организации относят: А) команда перерастает организацию; Б) поиск лучших условий работы; В) команда создает собственный бизнес; Г) все перечисленное.
21. Управленческая форма, в которой решения регулируются совместно выработанным общим видением и процедурами взаимодействия, называется: А) стратегический менеджмент; Б) командный менеджмент; В) структурированный менеджмент; Г) групповой менеджмент.
22. В модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова реализация данной роли предполагает оперативное управление и поддержание бизнес-процессов: А) организатор; Б) управленец; В) администратор; Г) руководитель.
23. Социальная коммуникация представляет собой: А) передачу информации; Б) монолог; В) общение, обмен информацией; Г) приказ.
24. Понятия "лидер" и "руководитель" могут рассматриваться как: А) идентичные; Б) нетождественные; В) противоположные; Г) взаимозаменяемые.
25. Отношения координации во взаимоотношениях между основным и социальными группами являются: А) конфликтными; Б) приоритетными; В) координированными; Г) хаотичными.

5. Задания повышенного уровня сложности (Аналитический и эвристический уровень)

Блок А. Задания на установление соответствия

Задание 1. Установите соответствие между командной ролью по Р. Белбину и ее краткой характеристикой:

1. Координатор.
2. Генератор идей (Plant).

3. Реализатор (Implementer).
4. Оценщик-критик (Monitor Evaluator).

А. Превращает идеи в практические планы, дисциплинирован, надежен, но может быть негибким. Б. Выявляет таланты членов команды, делегирует задачи, обеспечивает фокус на общей цели. В. Предлагает нестандартные, творческие решения, но может быть оторван от реальности и игнорировать детали. Г. Трезво оценивает варианты, проницателен, видит все варианты развития событий, но может казаться сухим и чрезмерно критичным.

Блок Б. Задания на установление правильной последовательности

Задание 2. Установите правильную последовательность этапов развития команды по модели Б. Такмана:

1. Нормализация (Norming) – выработка правил, рост доверия.
2. Формирование (Forming) – знакомство, вежливость, зависимость от лидера.
3. Исполнение (Performing) – высокая автономность, фокус на достижении целей.
4. Шторм (Storming) – разногласия, борьба за роли и лидерство, конфликты.

Блок В. Ситуационные задачи (Кейсы для горняков)

Кейс 1. Конфликт в буровой бригаде Вы – начальник участка в подземной шахте. В вашей лучшей буровой бригаде произошел конфликт. Опытный бурильщик (стаж 15 лет) открыто игнорирует указания молодого горного мастера, недавно назначенного на эту должность, считая его «теоретиком без практики». Из-за этого срываются сроки проходки, а молодой мастер находится в состоянии хронического стресса и подумывает об увольнении. Остальные члены бригады заняли выжидательную позицию. *Вопросы:*

1. На какой стадии групповой динамики (по Такману) находится данная бригада и в чем корень конфликта?
2. Какой стиль лидерства (по Херси-Бланшару) должен применить вышестоящий руководитель (начальник участка) по отношению к молодому мастеру и к опытному бурильщику для разрешения ситуации?
3. Разработайте пошаговый план действий (не менее 4 шагов) по нормализации климата в бригаде без потери темпов проходки.

Кейс 2. Внедрение инноваций в маркшейдерской службе Руководство горнодобывающего предприятия приняло решение о переходе с традиционных оптических приборов на современные 3D-лазерные сканеры и дроны для мониторинга устойчивости бортов карьера. Для этого сформирована проектная команда из двух молодых IT-специалистов (энтузиасты новых технологий) и трех возрастных маркшейдеров (консерваторы, скептически относящиеся к «игрушкам», но обладающие колоссальным опытом интерпретации данных). Спустя месяц работа буксует: IT-

специалисты жалуются, что их не слышат, а маркшейдеры саботируют обучение, ссылаясь на «ненадежность новой техники в условиях Заполярья». *Вопросы:*

1. Какие барьеры (коммуникативные, психологические, средовые) возникли в данной команде?
 2. Какую стратегию формирования командного духа вы предложите, чтобы превратить эту группу в высокоэффективную команду?
 3. Предложите конкретный формат совместного мероприятия (тимбилдинга или рабочей сессии), которое поможет преодолеть взаимное недоверие.
-

6. Ключи и критерии оценивания

Ответы к тестовым заданиям (Базовый уровень, 1-25): 1-Б; 2-А; 3-Б; 4-В; 5-А; 6-В; 7-В; 8-А; 9-А; 10-В; 11-Б; 12-Г; 13-Г; 14-Б; 15-Г; 16-Г; 17-Б; 18-В; 19-Б; 20-Г; 21-Б; 22-В; 23-В; 24-Б; 25-В. (*Оценивание: 1 балл за каждый верный ответ. Максимум 25 баллов*).

Ответы к заданиям на соответствие и последовательность:

- **Задание 1:** 1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г. (*2 балла за полное соответствие, 1 балл за одну ошибку*).
- **Задание 2:** Правильная последовательность: 2, 4, 1, 3. (*2 балла за безупречную последовательность, 1 балл при сдвиге на один шаг*).

Критерии оценивания Ситуационных задач (Кейсов): Максимум — 15 баллов за каждый кейс.

- **12-15 баллов (Отлично):** Студент точно диагностирует стадию группы (в Кейсе 1 – "Шторм", в Кейсе 2 – сопротивление изменениям на стыке "Формирования" и "Шторма"). Грамотно применяет теории лидерства (например, для молодого мастера – коучинг/поддержка, для опытного – делегирование с признанием его экспертизы). Предлагает реалистичные, психологически обоснованные шаги (совместный разбор инцидента без поиска виноватых, кросс-обучение "опыт в обмен на технологии").
- **8-11 баллов (Хорошо):** Студент верно понимает суть проблемы и предлагает правильные пути решения, но допускает неточности в терминологии или предлагает слишком общие рекомендации без привязки к специфике горного производства.
- **5-7 баллов (Удовлетворительно):** Понимание проблемы поверхностное. Решения носят шаблонный характер («провести беседу», «устроить тренинг») без учета психологии разнородной группы.
- **0-4 баллов (Неудовлетворительно):** Неверное понимание сути кейса, предложение авторитарных мер, которые только усугубят конфликт (например, «уволить бурильщика» или «заставить маркшейдеров подчиниться приказом»).

