Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 05.09.2024 10:54:01
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
Кафедра психологии и социальной педагогики

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
_____ Н.Н. Кислова

Ружникова Ирина Габдулловна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Основы командной работы»

Направление подготовки: 45.03.02 Лингвистика
Направленность (профиль): «Перевод и переводоведение»

Квалификация выпускника
бакалавр

Рассмотрено
Протокол № 11 от 25.06.2024
Заседания кафедры психологии и социальной педагогики

Одобрено
Начальник Управления образовательных программ
_____ Н.А. Доманина

Самара 2024

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Основы командной работы» разработан в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 969, с изменением, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки: 45.03.02 Лингвистика, направленность (профиль): «Перевод и переводоведение», с учетом требований: профессионального стандарта 04.015 Специалист в области перевода, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 марта 2021 г. № 134н Задачи ФОС для промежуточной аттестации – контроль качества и уровня достижения образовательных результатов по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде:

знает основные условия эффективной командной работы; нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; проблемы подбора эффективной команды; стратегии и принципы командной работы на основе психологии личности, среды, группы, коллектива.

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности:

знает модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; особенности организации продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; способы преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе взаимодействия.

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.):

умеет использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе, направленной на решение профессиональных задач, опираясь на основные принципы организации деловых контактов; применять знания основных концепций взаимодействия людей в организации, особенностей диадического взаимодействия, технологий лидерства и командообразования, а также методов подготовки к переговорам с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей и народных традиций населения.

УК-3.4. Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата:

умеет: вырабатывать командную стратегию, опираясь на принципы и методы организации командной деятельности; применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также основных характеристик организационного климата и взаимодействия людей в организации.

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды:

владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде, а также участия в разработке стратегии командной работы; навыками разработки программы эмпирического исследования профессиональных практических задач, составления деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы и презентаций результатов работы.

Требование к процедуре оценки

Помещение: особых требований нет.

Оборудование: компьютер

Расходные материалы: бумага, ручки.

Доступ к дополнительным справочным материалам: не предусмотрен.

Нормы времени для подготовки к зачету: 1 час 30 минут.

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Проверяемые компетенции

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде:

знает основные условия эффективной командной работы; нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; проблемы подбора эффективной команды; стратегии и принципы командной работы на основе психологии личности, среды, группы, коллектива.

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности:

знает модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; особенности организации продуктивного взаимодействий в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; способы преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе взаимодействия.

Задание 1

Тип (форма) задания: тестовое задание

Пример типового тестового задания

Выберите правильный ответ:

Что всегда характерно для малой группы:

а) совместная деятельность

б) непосредственный контакт в) хорошее настроение

г) групповая динамика

д) одинаковый уровень интеллекта.

2. Вставьте пропущенное слово … - это два лица и более, которые взаимодействуют между собой таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц.

3. По целевому назначению группы делятся:

а) целевые; б) малые;

в) функциональные; г) первичные.

4. К факторам, содействующим сплоченности команды относятся:

а) успех;

б) общие цели;

в) внешние угрозы;

г) сложность вступления в группу.

5. Важным условием взаимодействия людей в команде является:

а) симпатия;

б) социальные отношения; в) общение.

Перечислите причины вступления в команду:

а) принадлежность; б) защита;

в) социальный контроль; г) профессионализм.

6. К целевым ролям группы следует отнести:

а) поиск информации;

б) высказывание мнений; в) поощрение;

г) обобщение.

7. Выбрать термин, для которого дано определение: «участники команды проекта, принимающие участие в управлении проектом».

а) инвестор проекта;

б) координационный совет; в) куратор проекта;

г) команда проекта;

д) команда управления проектом; е) руководитель проекта;

ж) потребители продукта проекта; з) инициатор проекта;

и) заказчик проекта.

8. Функции управления командой инновационного проекта включают:

а) определение потребности, численного и квалификационного состава персонала на все период времени осуществления проекта;

б) планирование и распределение работников по рабочим местам организацию обучения и повышения квалификации;

в) процессы выбора стратегии контрактной деятельности; г) предупреждение разрешение возникающих конфликтов; д) оформление приема на работу и увольнение.

9. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей; б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства; д) способность человека производить продукцию

10. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);

б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации; в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");

г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;

д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно- ориентированное единство).

11. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

а) динамичный деловой стиль работы; б) жёсткое единоначалие;

в) информационная открытость и адекватность;

г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");

д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

12. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");

б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";

в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков; г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");

д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;

е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

13. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

а) исполнительность;

б) жёсткая иерархия (соподчиненность);

в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);

г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

14. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

а) совокупная компетентность;

б) нерассуждающая исполнительность; в) умение подчиняться;

г) активность; д) креативность;

е) независимость друг от друга; ж) самоорганизация.

15. Руководитель команды – это

а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);

б) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "ко- мандой");

в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, само- выдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

16. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

17. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)

18. Назовите составляющие процесса командообразования:

а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть"); б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;

в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;

г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.

19. Обозначьте этапы процесса командообразования:

а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);

б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;

в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);

г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;

д) позицианирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);

е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;

ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

20. Руководитель команды – это:

а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);

в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");

в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

Оценочный лист к тестовому заданию

Вопросы	Критерии оценки	Отметка о выполнении	Баллы
1-20	Выбран верный вариант ответа	Да	0,25
1-20	Выбран верный вариант ответа	Нет	0
Итого за тестирование:			5 баллов

Проверяемые компетенции

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.):

умеет использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе, направленной на решение профессиональных задач, опираясь на основные принципы организации деловых контактов; применять знания основных концепций взаимодействия людей в организации, особенностей диадического взаимодействия, технологий лидерства и командообразования, а также методов подготовки к переговорам с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей и народных традиций населения.

УК-3.4. Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата:

умеет: вырабатывать командную стратегию, опираясь на принципы и методы организации командной деятельности; применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также основных характеристик организационного климата и взаимодействия людей в организации.

Задание 2

Тип (форма) задания: устный ответ

*Процедура: о*пишите и приведите примеры стратегий поведения в конфликтных ситуациях

1. Каковы основные признаки команды как разновидности малой группы? Какие виды команд вы знаете?
2. Каковы основные механизмы командной работы?
3. Каковы основные этапы развития группы? Что такое групповая динамика?
4. Какую роль в развитии группы играют конфликты?
5. Что такое огруппление мышления?
6. Что такое групповой статус и роль? Какие групповые роли вы можете назвать?
7. Какие методы генерации идей в команде вы можете назвать? Какие правила нужно соблюдать при решении творческих задач в команде?

8. Какую роль может играть тестирование в прикладных исследованиях лидерства и малых групп? Какие тесты для изучения лидерства и малых групп вы можете назвать?
9. Социальная и психологическая природа лидерства. Теории лидерства.
10. Типы и стили лидерства. Личность лидера: основные психологические качества.
11. Таймменеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
12. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики.
13. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
14. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.
15. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.п.
16. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.
17. Лидерство как функция группы.
18. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
19. Методы и технологии управления группой: коучинг.
20. Методы и технологии управления группой: медиация.
21. Методы и технологии управления группой: Feedback.
22. Методы и технологии управления группой: генерация идей.
23. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
24. Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты.
25. Социометрическое изучение групповой структуры.

Модельный ответ:
№20. Методы и технологии управления группой: медиация

Медиация (посредничество) – процесс, в ходе которого участники конфликта с помощью нейтрального посредника (медиатора) планомерно выявляют проблемы и пути их решения, ищут альтернативы и пытаются достичь консенсуса, который бы соответствовал их интересам.

Медиацию следует понимать прежде всего как процесс, продвигающий конфликт в сторону его разрешения. Это целенаправленное вмешательство.

Существуют группы людей, которые, в силу их статуса, относятся к официальным медиаторам: межгосударственные организации (ООН), государственные правовые институты (арбитражный суд /…/, прокуратура), государственные специализированные комиссии (например по урегулированию забастовок), представители правоохранительных органов (участковый в бытовых конфликтах), руководители структур по отношению к подчиненным общественные организации (профсоюзы), профессиональные медиаторы-конфликтологи социальные психологи.

Неофициальные медиаторы, к которым можно обратиться за помощью в силу их образования или большого опыта: представители религиозных организаций, психологи, социальные педагоги, юристы.

В роли спонтанных медиаторов могут выступать и все свидетели конфликтов, ваши друзья и родственники, неформальные лидеры и коллеги по работе. Но в этом случае нельзя говорить о профессиональной помощи.

В каких случаях вам разумно обратиться к медиатору:
стороны изначально отстаивают взаимоисключающие интересы
все аргументы, средства исчерпаны, но выхода нет
изначально по-разному трактуются критерии оценки (например, законодательство)
одной из сторон нанесен серьезный ущерб (психологический или физический)
сторонам важно сохранить хорошие отношения
существует временное перемирие, но конфликт не исчерпан
требуется третья сторона для контроля за исполнением соглашения
В каких случаях необходимо выступить в качестве медиатора:
происходит опасная эскалация конфликта, возникает угроза применения насилия
вам лично невыгоден этот конфликт
конфликт отрицательно влияет на подотчетную вам группу (вы - руководитель, а конфликтуют подчиненные)
вы видите реальный выход из положения
у вас есть то, что устранит конфликт.

Выделяют пять типов медиаторов:

"третейский судья" - обладает максимальными возможностями для решения проблемы. Он изучает проблему всесторонне и его решение не обжалуется

"арбитр" - то же самое, но стороны могут не согласиться с его решением и обратиться к другому

"посредник" - нейтральная роль. Обладает специальными знаниями и обеспечивает конструктивное разрешение конфликта. Но окончательное решение принадлежит оппонентам

"помощник" - организует встречу, но не участвует в обсуждении

"наблюдатель" - своим присутствием в зоне конфликта смягчает его течение

Первые два стиля называют высокоавторитарными. Они выгодны. Если требуется скорое решение. Если конфликт не слишком напряжен, предпочтительны последние три способа.

Процесс медиации включает три основных этапа:
знакомство с конфликтом (составление карты конфликта
работа с конфликтными сторонами (встречи с каждой из сторон, подготовка совместных переговоров)
ведение переговоров (функции медиатора сводятся к роли ведущего, тренера, педагога и т.п.)

Важно, чтобы каждая встреча сторон заканчивалась пусть небольшим, но продвижением вперед.

Оценочный лист к устному ответу

Примерные темы	Критерии оценки	Отметка о выполнении, баллы
1. Каковы основные признаки команды как разновидности малой группы? Какие виды команд вы знаете? 2. Каковы основные механизмы командной работы? 3. Каковы основные этапы развития группы? Что такое групповая динамика?	Глубокие систематизированные знания, обучающийся владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой.	5
4. Какую роль в развитии группы играют конфликты? 5. Что такое огруппление мышления?	Аргументированный ответ с приведением примеров.	4
6. Что такое групповой статус и роль? Какие групповые роли вы можете назвать?	Краткий ответ без подкрепления примерами.	3
7. Какие методы генерации идей в команде вы можете назвать? Какие правила нужно соблюдать при решении творческих задач в команде? 8. Какую роль может играть тестирование в прикладных исследованиях лидерства и малых групп? Какие тесты для изучения лидерства и малых групп вы можете назвать? 9. Социальная и психологическая природа лидерства. Теории лидерства. 10. Типы и стили лидерства. Личность лидера: основные психологические качества. 11. Тайменеджмент и целеполагание как инструменты лидера. 12. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики. 13. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы. 14. Группа как динамическое образование, этапы развития группы. 15. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.п. 16. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли. 17. Лидерство как функция группы. 18. Влияние группы на лидера и лидера на группу. 19. Методы и технологии управления группой: коучинг. 20. Методы и технологии управления группой: медиация. 21. Методы и технологии управления группой: Feedback. 22. Методы и технологии управления группой: генерация идей. 23. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила. 24. Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты. 25. Социометрическое изучение групповой структуры.	Поверхностные знания, примеры не соответствуют заданной теме.	2
		Итого за задание: 5 баллов

Проверяемые компетенции

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды:

владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде, а также участия в разработке стратегии командной работы; навыками разработки программы эмпирического исследования профессиональных практических задач, составления деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы и презентаций результатов работы.

Задание 3

Тип (форма) задания: проект группового контракта (готовится заранее)

Процедура: представить проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности (с презентацией).

Оценочный лист к проектному заданию

Проект группового контракта	Критерии оценки	Отметка о выполнении, баллы
	Глубокие систематизированные знания, обучающийся владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой. В презентации использованы разные виды слайдов: с текстом; с таблицами; с диаграммами.	5
	Аргументированный ответ с приведением примеров. В презентации использованы разные виды слайдов с текстом.	4
	Краткий ответ без подкрепления примерами. В презентации не отражены аргументы в пользу проекта.	3
	Поверхностные знания, презентация не соответствует теме.	2
Итого за задание: 5 баллов		

Зачет представляет собой форму промежуточной аттестации усвоения обучающимся учебного материала лекционных и семинарских занятий.

Критерии оценки знаний обучающихся на зачете:

1. Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, который

– прочно усвоил предусмотренный программный материал;

– правильно, аргументировано ответил на вопросы, с приведением примеров;

– показал глубокие систематизированные знания, владея приемами рассуждения и сопоставляя материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов;

– без ошибок выполнил практические задания.

2. Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не справился с 50% вопросов и заданий, в ответах на вопросы допустил существенные ошибки, не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.

В соответствии с балльно-рейтинговой картой дисциплины максимальное количество баллов, которое обучающийся может получить на зачете – 15. Баллы за промежуточную аттестацию рассчитываются по следующему алгоритму:

Типовое задание	Возможные минимальные баллы	Возможные максимальные баллы	Итоговые баллы
Тестирование	0	5	0-5
Устный ответ	2	5	2-5
Проект группового контракта с презентацией	2	5	2-5
Итого: 4-15			