Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет инновационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ОПОП
_____ С. В. Шидловский
«16» 05 2023 г.

Оценочные материалы
текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Leadership and Teamwork Management *
Лидерство и руководство командной работой

по направлению подготовки

09.04.02 Информационные системы и технологии

Направленность (профиль) подготовки:
Computer Engineering: Applied AI and Robotics

Форма обучения
Очная

Квалификация
Магистр

Томск – 2023

1. Планируемые результаты освоения дисциплины

Результаты освоения дисциплины *(индикатор достижения компетенции)*	**Планируемые образовательные результаты (ОР) обучения по дисциплине**
ИУК-3.1 Формирует стратегию командной работы на основе совместного обсуждения целей и направлений деятельности для их реализации	ОР 3.1.1 Знать основы построения стратегии совместной деятельности в команде. ОР 3.1.2 Применять коммуникативные навыки для выстраивания диалога, в процессе которого возможно консолидирование вокруг общих целей и их реализации. ОР 3.1.3 Выполнять задачу по построению специфичной для конкретной организационной ситуации стратегии совместной деятельности.
ИУК-3.2 Организует работу команды с учетом объективных условий (технология, внешние факторы, ограничения) и индивидуальных возможностей членов команды	ОР 3.2.1 Знать основы организации совместной деятельности в команде. ОР 3.2.2 Понимать и различать внешний и внутренний контекст деятельности организации, отдела, той или иной структуры. ОР 3.2.3 Организовывать различные реальные рабочие процессы команды.
ИУК-3.3 Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	ОР 3.3.1 Знать основы методологии проведения мониторинга процессов командной деятельности. ОР 3.3.2 Оценивать реальные риски и проблемные зоны работы команды ОР 3.3.3 Управлять эффективно командной деятельностью

2. Этапы достижения образовательных результатов в процессе освоения дисциплины

№	Разделы и(или) темы дисциплин	Образовательные результаты	Формы текущего контроля и промежуточной аттестации
1.	Тема 1. Природа и качества лидера. Отличие от руководителя. Качества двух статусов. Может ли быть каждый лидером?	ОР 3.1.1 Знать основы построения стратегии совместной деятельности в команде. ОР 3.1.2 Применять коммуникативные навыки для выстраивания диалога, в процессе которого возможно консолидирование вокруг общих целей и их реализации.	Текущий контроль: Эссе Промежуточная аттестация Коллоквиум по вопросам
2.	Тема 2. Виды руководителей и лидеров. Специфика поведения, стилей и раскрытие ценностного аспекта. Этика лидера	ОР 3.1.1 Знать основы построения стратегии совместной деятельности в команде. ОР 3.1.2 Применять коммуникативные навыки для выстраивания диалога, в процессе которого возможно консолидирование вокруг общих целей и их реализации.	Текущий контроль: Эссе Групповая работа Промежуточная аттестация Коллоквиум по вопросам
3.	Тема 3. Теоретические подходы и концепции управления и руководства	ОР 3.1.3 Выполнять задачу по построению специфичной для конкретной	Текущий контроль: Эссе Групповая работа

	командой. Особенности синтетического подхода.	организационной ситуации стратегии совместной деятельности. ОР 3.2.1 Знать основы организации совместной деятельности в команде. ОР 3.2.2 Понимать и различать внешний и внутренний контекст деятельности организации, отдела, той или иной структуры.	Решение кейсов Промежуточная аттестация - Коллоквиум по вопросам
4.	Тема 4. Механизмы управления командой. Частые ошибки и рекомендации по их нивелированию, работа с кейсами.	ОР 3.1.3 Выполнять задачу по построению специфичной для конкретной организационной ситуации стратегии совместной деятельности. ОР 3.3.1 Знать основы методологии проведения мониторинга процессов командной деятельности. ОР 3.3.2 Оценивать реальные риски и проблемные зоны работы команды ОР 3.3.3 Управлять эффективно командной деятельностью ОР 3.2.3 Организовывать различные реальные рабочие процессы команды.	Текущий контроль: Эссе Групповая работа Круглый стол с привлечением внешних экспертов-управленцев Решение кейсов Промежуточная аттестация Коллоквиум по вопросам Тест
5.	Тема 5. Специфика лидерства и управления в разных культурах	ОР 3.1.1 Знать основы построения стратегии совместной деятельности в команде.	Текущий контроль: Контрольный опрос Промежуточная аттестация Коллоквиум по вопросам
6.	Тема 6. Деловая культура и точки соприкосновения с коммуникацией между разными видами организаций.	ОР 3.1.2 Применять коммуникативные навыки для выстраивания диалога, в процессе которого возможно консолидирование вокруг общих целей и их реализации.	Текущий контроль: Групповая работа Промежуточная аттестация Коллоквиум по вопросам
7.	Тема 7. Работа по развитию и личностному росту лидера и его подопечных	ОР 3.2.2 Понимать и различать внешний и внутренний контекст деятельности организации, отдела, той или иной структуры. ОР 3.2.3 Организовывать различные реальные рабочие процессы команды.	Текущий контроль: Решение кейсов Промежуточная аттестация Коллоквиум по вопросам

3. **Оценочные средства для проведения текущего контроля и методические материалы, определяющие процедуру их оценивания**

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

3.1. Вопросы на коллоквиум:

1. Природа и качества лидера.
2. Отличия между лидером и руководителем.
3. Являетесь ли Вы лидером? Обоснуйте Ваш ответ.
4. Виды руководителей и лидеров.
5. Специфика поведения руководителя, особенности стилей и раскрытие ценностного аспекта.
6. Этика лидера.
7. Формирование команды.
8. Ситуационная модель принятия решения
9. Пути командообразования.
10. Модель ситуационного лидерства.
11. Концепция заменителей лидерства.
12. Этапы формирования команды.
13. Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования.
14. Психологические теории, посвященные анализу процессов групповой динамики.
15. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде.
16. Командные цели. Частные форма командной работы.
17. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы.
18. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).
19. Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.
20. Эффективные совещания команды.
21. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях.
22. Наблюдаемое поведение в команде и его анализ. Визуализация групповых процессов.
23. Ролевая диагностика в ходе командного развития.
24. Блокирующие модели поведения в команде.
25. Процедура принятия решений в команде.
26. Трудности в процессе принятия решения.
27. Принципы процесса принятия решения.
28. Потенциальные возможности командного развития.
29. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития.
30. Общие условия для работы по командному развитию.
31. Поведение в случае сопротивления командному развитию.
32. Команды в кризисе.
33. Теоретические подходы и концепции управления и руководства командой.
34. Особенности синтетического подхода.
35. Механизмы управления командой.
36. Частые ошибки и рекомендации по их нивелированию.

37. Специфика лидерства в разных культурах

38. Деловая культура и точки соприкосновения с коммуникацией между разными видами организаций.

39. Работа по развитию и личностному росту лидера и его подопечных

Критерии оценки:

– «отлично» – логичность изложения, полнота ответа, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, а также демонстрация способности разработки стратегии взаимодействия с другими носителями иных культур.

– «хорошо» – логичность изложения, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, но в ответе присутствуют отдельные содержательные ошибки, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;

– «удовлетворительно» – логичность изложения, понимание сути вопроса, но отсутствует умение аргументировать свою точку зрения и способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, наличие систематических содержательных ошибок, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;

– «неудовлетворительно» – отсутствие или неправильный ответ на вопросы.

3.2. Требования к написанию рефлексивного эссе

- Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы (эссе) по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Эссе представляет собой оригинальное произведение объемом 2 страницы текста (12 кегль, одинарный интервал, размер 2х2х2х2), посвященное какой-либо значимой классической либо современной теме. В отличие от реферата эссе не должно носить описательный характер и должно представлять собой аргументированное представление своей точки зрения по какой-либо проблеме социологии.
- Структура эссе должна представлять собой обоснование актуальности взятой темы, демонстрацию проблемной ситуации (умение показать наличие разных точек зрения и аргументации, выдвигаемой сторонниками различных точек зрения в обсуждении данной темы), умение изложить собственную позицию (оценку) с использованием рациональной аргументации.
- Цель написания эссе – развитие способности понимания социологических аспектов различных проблем; формирование и проверка навыков логически аргументированного изложения и обоснования собственной социологической и мировоззренческой позиции по тому или иному вопросу, что должно способствовать раскрытию творческих, аналитических способностей, а также формированию устойчивых мировоззренческих ориентиров.

Результаты работы по написанию эссе определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки эссе:

– «отлично» - студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата, соблюдает все требования к написанию рефлексивного эссе.

– «хорошо» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, но не в полной мере владеет теоретическими моделями и научным понятийным аппаратом.

– «удовлетворительно» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно слабо ее аргументирует, а также слабо использует фактические данные, теоретические модели и научно понятийный аппарат.

– «неудовлетворительно» – студент демонстрирует отсутствие позиции или содержательно

ее не аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата.

3.3. Решение кейсов

Кейс важен для демонстрации полученных навыков и применении их в реальных ситуациях.

Пример кейса: Организация находится в Томске и ее численность около 120 человек. Цель организации – производство обуви. На предприятии отсутствует отдел HR и есть высокая текучка кадров. Мотивацией персонала занимается непосредственно сам руководитель, но у него нет на это времени. Как бы Вы выстроили взаимодействие с директором и другими руководителями и как вы видите, что возможно предпринять для улучшения процессов в данной ситуации?

Критерии оценки кейса:

– «отлично» - студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата, разрабатывает актуальное решение ситуации.

– «хорошо» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, но не в полной мере владеет теоретическими моделями и научным понятийным аппаратом, решение предложено частично или не реалистично.

– «удовлетворительно» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно слабо ее аргументирует, а также слабо использует фактические данные, теоретические модели и научно понятийный аппарат, решение есть, но оно не скорее всего не поможет при решении проблем.

– «неудовлетворительно» – студент демонстрирует отсутствие позиции или содержательно ее не аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата, решения по факту нет.

4. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы на зачет:

1. Природа и качества лидера.
2. Отличия между лидером и руководителем.
3. Являетесь ли Вы лидером? Обоснуйте Ваш ответ.
4. Виды руководителей и лидеров.
5. Специфика поведения руководителя, особенности стилей и раскрытие ценностного аспекта.
6. Этика лидера.
7. Формирование команды.
8. Ситуационная модель принятия решения
9. Пути командообразования.
10. Модель ситуационного лидерства.
11. Концепция заменителей лидерства.
12. Этапы формирования команды.
13. Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования.
14. Психологические теории, посвященные анализу процессов групповой динамики.
15. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде.
16. Командные цели. Частные форма командной работы.
17. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы.
18. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).
19. Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.
20. Эффективные совещания команды.

21. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях.
22. Наблюдаемое поведение в команде и его анализ. Визуализация групповых процессов.
23. Ролевая диагностика в ходе командного развития.
24. Блокирующие модели поведения в команде.
25. Процедура принятия решений в команде.
26. Трудности в процессе принятия решения.
27. Принципы процесса принятия решения.
28. Потенциальные возможности командного развития.
29. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития.
30. Общие условия для работы по командному развитию.
31. Поведение в случае сопротивления командному развитию.
32. Команды в кризисе.
33. Теоретические подходы и концепции управления и руководства командой.
34. Особенности синтетического подхода.
35. Механизмы управления командой.
36. Частые ошибки и рекомендации по их нивелированию.
37. Специфика лидерства в разных культурах
38. Деловая культура и точки соприкосновения с коммуникацией между разными видами организаций.
39. Работа по развитию и личностному росту лидера и его подопечных

Для получение оценки «зачтено» по дисциплине необходимо: посетить не менее 80% занятий, написать эссе на положительную оценку и получить аттестацию за текущий контроль.

Обучающиеся, не посещающие занятия, для получения оценки «зачтено» должны написать эссе на положительную оценку и сдать письменный зачет по билетам. Продолжительность зачета 1,5 часа. Билет содержит как закрытые, так и открытые вопросы, которые отражают и знаниевую, и компетентностную парадигмы.

Критерии оценки коллоквиума и письменного зачета:

– «отлично» – логичность изложения, полнота ответа, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, а также демонстрация способности разработки стратегии взаимодействия с другими носителями иных культур.

– «хорошо» – логичность изложения, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, но в ответе присутствуют отдельные содержательные ошибки, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;

– «удовлетворительно» – логичность изложения, понимание сути вопроса, но отсутствует умение аргументировать свою точку зрения и способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, наличие систематических содержательных ошибок, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;

– «неудовлетворительно» – отсутствие или неправильный ответ на вопросы.