

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 21.05.2025 15:17:02

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по учебной работе

Пятигорского института (филиал) СКФУ

Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Организация командной работы в онлайн среде

Специальность

38.05.02 Таможенное дело

Направленность (профиль)

Таможенный контроль

Год начала обучения

2025

Форма обучения

очная

заочная

Реализуется в семестре

2

2

Введение

1. Назначение: обеспечение методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Организация командной работы в онлайн среде». Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информации о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Организация командной работы в онлайн среде» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по специальности 38.05.02 Таможенное дело.

3. Разработчик: Мишин Владимир Владимирович, доцент кафедры систем управления и информационных технологий, кандидат экономических наук, доцент

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Цаплева В.В. – и.о.зав. кафедрой систем управления и информационных технологий

Члены комиссии:

Флоринский О.С. – доцент кафедры систем управления и информационных технологий

Антонов В.Ф. – доцент кафедры систем управления и информационных технологий

Представитель организации-работодателя:

Афанасов Владимир Христофорович - директор ООО «Сателлит»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по специальности 38.05.02 Таможенное дело и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Организация командной работы в онлайн среде».

«___» _____ 2025 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Компетенция (ии), индикатор (ы) | Уровни сформированности компетенции(ий) | | | |
|--|---|---|---|---|
| | Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла | Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла | Средний уровень (хорошо) 4 балла | Высокий уровень (отлично) 5 баллов |
| Компетенция: УК-3 | | | | |
| Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 ук-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. | Не способен реализовывать свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде | С затруднениями реализует свою роль в команде, организует межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде | На достаточно хорошем уровне способен реализовывать свою роль в команде, организует межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде | В совершенстве владеет навыками реализации своей роли в команде, организует межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде |
| ИД-2 ук-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; | Не в состоянии обеспечить работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; | С затруднениями обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; | На достаточно хорошем уровне обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; | В совершенстве организует работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; |
| ИД-3 ук-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного | Не обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы | С затруднениями обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга | На достаточно хорошем уровне обеспечивает выполнение поставленных задач на основе | В полной мере и на высоком уровне обеспечивает выполнение поставленных задач на основе |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| реагирования на существенные отклонения. | и своевременного реагирования на существенные отклонения. | командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения. | мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения. | мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения. |
|--|---|--|--|--|

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «северо-кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

| Номер задания | Правильный ответ | Содержание вопроса | Компетенция |
|---------------|--|--|-------------|
| | | Форма обучения <u>ОФО, ЗФО</u> Семестр 2 | |
| 1. | с | Командная организация труда обеспечивает ... а) командный дух б) высокую мотивацию с) получение синергии д) повышение производительности труда | УК-3 |
| 2. | б | Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ... а) наличие ресурсов для работы команды б) адекватные коммуникации между ними с) полную самостоятельность работы д) точность поставленных целей | УК-3 |
| 3. | а | Благодаря командам компания становится более ... а) гибкой в принятии решений б) дисциплинированной при исполнении решений с) активной при разработке решений д) инициативной при выборе вариантов решений | УК-3 |
| 4. | Экономия на ресурсах и издержках. В глобальной организации экономически невыгодно в каждой стране своего присутствия иметь сотрудников с дублирующими функциями. Именно поэтому гораздо логичнее создать | Какие факторы приводят к формированию удаленных команд? | УК-3 |

| | | | |
|----|--|---|------|
| | <p>единый ресурсный пул для той или иной функции, сотрудники которой будут скорее всего базироваться в разных часовых поясах. Внедрение единых стандартов и процессов работы. Это очень важно для крупной глобальной организации. Гораздо проще обеспечить единые стандарты в одной команде (даже если она виртуальная), чем во множестве отдельно взятых странах.</p> <p>Наличие или отсутствие нужной экспертизы. Например, специалисты узкого профиля, которых важно привлечь к проектам.</p> | | |
| 5. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Календарь встреч с проектной командой; 2. Основные каналы связи с каждой из команд; 3. Видеоконференции одним из основных каналом связи; | Составление внутреннего коммуникационного плана | УК-3 |

| | | | |
|-----|---|---|------|
| | 4. Отдельные встречи для каждого из регионов. | | |
| 6. | <p>1. Все цели и задачи должны быть разбиты на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные. Они должны быть задокументированы в едином рабочем пространстве — каждый участник проектной группы должен иметь к ним доступ;</p> <p>2. Приоритет должен отдаваться краткосрочным задачам. При этом очень важно, чтобы спринт длился не более 1-2 недель;</p> <p>3. На регулярной основе нужно пересматривать список краткосрочных задач и расставлять на них приоритеты.</p> | Планирование проектов на коротких отрезках времени/спринтах | УК-3 |
| 7. | | Принципы командной работы | УК-3 |
| 8. | | Метод целеполагания «SMART» | УК-3 |
| 9. | | Этапы командообразования | УК-3 |
| 10. | | Что относится к CASE-средствам | УК-3 |

| | | | |
|-----|--|---|------|
| 11. | | Мозговой штурм - это | УК-3 |
| 12. | | Онтология - это | УК-3 |
| 13. | | Принципы командной работы | УК-3 |
| 14. | | Типология командных ролей | УК-3 |
| 15. | | Команда - это | УК-3 |
| 16. | | Основные признаки команды | УК-3 |
| 17. | | Определение «коммуникация» | УК-3 |
| 18. | | Тим-билдинг - это | УК-3 |
| 19. | | Виртуальные команды - это | УК-3 |
| 20. | | Что означает «Гомогенность состава команды» | УК-3 |
| 21. | | Коллективная рефлексия | УК-3 |
| 22. | | Что означает Командный коучинг | УК-3 |
| 23. | | Предназначение опросника Кейрси | УК-3 |
| 24. | | Data mining - это | УК-3 |
| 25. | | Чем данные отличаются от знаний | УК-3 |

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент показал глубокое, прочное и аргументированное знание программного учебного материала дисциплины, при этом поставленные вопросы раскрывает последовательно, четко и логически стройно, в полном исчерпывающем объеме; умеет правильно формулировать, и владеет основными категориями, понятиями и терминами по материалам дисциплины, не допускает при ответе ошибок, владеет инновационными приемами работы. Если он выполнил на высоком уровне все требования программы дисциплины, проявил самостоятельность, организованность, добросовестность творческий подход на занятиях, выраженное стремление к приобретению и совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков.

Оценка «хорошо» выставляется студенту в случае, когда студент выполнил все требования программы дисциплины, но при этом не проявил стремления к совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков. В основном знает программный учебный материал дисциплины, поставленные вопросы раскрывает последовательно, четко и логически стройно, но допускает незначительные неточности. Умеет правильно формулировать, и владеет основными категориями, понятиями и терминами по материалам дисциплины, однако допускает при ответе отдельные неточности или одну, две ошибки; не отличался инициативностью, высокой активностью, творческим подходом и самостоятельностью в выполнении заданий. В основном владеет инновационными приемами работы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту за: наличие поверхностных знаний, неустойчивых умений в области профессиональной деятельности; дает не полные ответы на поставленные вопросы, не в полном объеме осуществляет самостоятельные практические действия по дисциплине; слабое владение инновационными приемами работы; отсутствие должностной инициативности, самостоятельности и творчества.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент допускает грубые ошибки при ответе на вопросы по дисциплине, знает на недостаточно высоком уровне материал дисциплины и не в полной мере готов выполнять практические действия по материалам дисциплины.