

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.12.2023 10:00:04
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Коллективная разработка программного обеспечения

(наименование дисциплины)

Направление

09.04.02 Информационные системы и технологии

(код и наименование)

Направленность (профиль)

Корпоративные информационные системы

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1 Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации по дисциплине – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: зачет– 3 семестр (очное обучение)

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов
	УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	<i>Обучающийся знает:</i> - технологии работы с командой в цифровой среде	Тестовые задания 1-10
	<i>Обучающийся умеет:</i> - организовывать и руководить работой команды в цифровой среде	Задание 1-3
	<i>Обучающийся владеет:</i> - способами организации и руководства работой команды, в том числе в цифровой среде	Задание 13-15
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	<i>Обучающийся знает:</i> - инструментарий, позволяющий вырабатывать командную стратегию, в том числе цифровой	Тестовые задания 11-20
	<i>Обучающийся умеет:</i> - разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых	Задание 4-6
	<i>Обучающийся владеет:</i> - способами формирования командной стратегии для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов	Задание 16-18

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	<i>Обучающийся знает:</i> технологии работы с командой в цифровой среде
1.	<p>1. Командная организация труда обеспечивает:</p> <p>а) командный дух б) высокую мотивацию в) получение синергии г) повышение производительности труда</p> <p>2. Какого стикера нет по умолчанию в YouGile? А. Исполнитель Б. Дедлайн В. Таймер Г. Приоритет</p> <p>3. Что такое команда? А. Группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами Б. Совокупность отдельных лиц, привлечённых к выполнению работ проекта и подчинённых руководителю проекта В. Совокупность групп, привлечённых к выполнению работ проекта и подчинённых руководителю проекта Г. Совокупность организаций, привлечённых к выполнению работ проекта и подчинённых руководителю проекта</p> <p>4. Сколько стадий включает в себя модель Такмана? А. 5 Б. 6 В. 3 Г. 4</p> <p>5. Сколько может быть создано задач в колонках в YouGile? А. 10 Б. 50 В. 100 Г. неограниченно</p> <p>6. Какое действие НЕЛЬЗЯ выполнить над задачей в YouGile? А. дублировать задачи Б. поместить в архив В. создать зеркало Г. отметить выполненной</p> <p>7. Какое из этих утверждений является верным? А: В YouGile, чтобы отметить готовность задачи, достаточно нажать на кнопку рядом с названием задачи. Б: В YouGile отметить готовность задачи можно через меню справа от названия задачи, далее нажать «Отметить выполненной».</p> <p>1. Верно только А 2. Верно только Б 3. Оба являются верными 4. Оба являются неверными</p> <p>8. К внутрикомандным факторам, от которых зависит эффективность управления в команде, относятся: А) профессионально-квалификационный уровень членов команды Б) способности людей к командной работе В) уровень организации труда Г) стиль руководства в команде Д) организационная культура Е) численность персонала</p>

<p>7. 9. Диаграмма Ганта – это ... А. визуальное представление графика работ Б. дерево ресурсов проекта В. графическое изображение иерархической структуры всех работ проекта Г. организационная структура команды проекта</p> <p>10. При распределении ролей и ответственностей в рамках создания плана обеспечения команды членами должны быть отражены следующие аспекты: А) роли Б) полномочия В) ответственности Г) квалификация Д) показатели эффективности работы</p>	
<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции</p>	<p>Образовательный результат</p>
<p>УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p><i>Обучающийся знает:</i> - инструментарий, позволяющий вырабатывать командную стратегию, в том числе цифровой</p>
<p>11. На этапе нормирования стратегия управления в команде предполагает: А) освоение членами команды обязанностей, стандартов деятельности и поведения и выход на приемлемый уровень эффективности деятельности в команде на основе адаптации и развития навыков командной работы Б) достижение ясности и конкретности в стандартах взаимодействия членов команды в достижении командой своих целей В) комплектование команды на основе планирования, поиска и привлечения в команду членов, ориентированных на новаторство, инициативу, совместную работу Г) обеспечение приверженности целям команды, сотрудничества и взаимной ответственности с целью улучшения показателей команды на основе развития, мотивации и стимулирования членов команды</p> <p>12. Какой цифровой инструмент позволяет проводить видеовстречи? А. Яндекс.Документы Б. Яндекс.Диск В. Яндекс.Почта Г. Яндекс.Телемост</p> <p>13. Какой цифровой инструмент позволяет работать с документами? А. Яндекс.Документы Б. Яндекс.Диск В. Яндекс.Почта Г. Яндекс.Телемост</p> <p>14. Какой цифровой инструмент позволяет хранить и обмениваться информацией? А. Яндекс.Документы Б. Яндекс.Диск В. Яндекс.Почта Г. Яндекс.Телемост</p> <p>15. Какой вид анализа позволяет дать оценку состояния внутренней и внешней среды организации? А. SWOT Б. SMART В. LATCH Г. PARA</p> <p>16. Выберите из предложенного списка сильные стороны организации А. Наличие всех необходимых цехов для осуществления полного цикла ремонта Б. Широкая номенклатура изделий В. Лидеры в доле рынка Г. Ввод в эксплуатацию нового конкурирующего завода Д. Холдинг «РЖД» проводит тендеры на ремонт локомотивов</p> <p>17. Верны ли следующие утверждения? 1. «Какой бы стиль руководства ни был выбран, эффективность работы команды в значительной степени зависит от личных качеств её членов и взаимоотношений между ними». 2. «Хорошую команду характеризует общее чувство взаимной поддержки, безопасности и взаимного доверия среди её членов, возможность положиться друг на друга в трудные моменты и взять на себя творческие риски с осознанием поддержки со стороны коллег».</p>	

<p>А) верно 1 Б) верно 2 В) верны оба утверждения Г) оба утверждения не верны</p> <p>18. Для того чтобы создать эффективную команду, руководителю необходимо совершить ряд действий, таких как: А) отобрать подходящих сотрудников Б) отрегулировать численность команды В) совместно определить цели и задачи Г) объяснить, какие выгоды получит каждый в результате успешной деятельности команды Е) договориться о групповых нормах Ж) помочь членам команды лучше узнать друг друга З) обучить членов команды И) установить систему контроля и поощрять самоконтроль К) обеспечить поддержание командного духа Л) заменять членов команды, которые не захотят или не смогут (даже после обучения) действовать М) в соответствии с разумными стандартами и согласованными правилами</p> <p>19. Перечислите цифровые инструменты для построения матрицы SWOT</p> <p>20. Выберите из предложенного списка слабые стороны организации А. Высокие издержки производства Б. Неэффективная организация производственных процессов В. Низкое качество продукции Г. Низкие объёмы производства Д. Активные действия конкурентов по перехвату заказов и привлечению наших ключевых сотрудников</p>

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	<i>Обучающийся умеет:</i> - организовывать и руководить работой команды в цифровой среде
<p><i>Задание 1</i></p> <p>а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать организационную структуру проекта. б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат.</p> <p><i>Задание 2</i></p> <p>1 Определите стадию развития конфликта. 2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации 3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта. 4 Выбрать онлайн-инструмент, который поможет зафиксировать полученные результаты</p> <p><i>Задание 3</i></p> <p>а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать карты целей и задач команды. б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат.</p>	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для	<i>Обучающийся умеет:</i> - разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать

достижения поставленной цели	отбор членов команды для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых
<p><i>Задание 4</i></p> <p>а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать систему мотивации команды.</p> <p>б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат.</p> <p><i>Задание 5</i></p> <p>а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать матрицу ответственности.</p> <p>б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат.</p> <p><i>Задание 6</i></p> <p>а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать план управления коммуникациями.</p> <p>б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат.</p>	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	<p><i>Обучающийся владеет:</i></p> <p>- способами организации и руководства работой команды, в том числе в цифровой среде</p>
<p><i>Задание 13</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Объединитесь в команды численностью, не более 10 человек. Определитесь, какой проект ваша команда будет продвигать (учебный проект, бизнес-проект) Выберите лидера команды. Ему необходимо зарегистрироваться на платформе YouGile и пригласить остальных членов команды, выслав соответствующие ссылки на их электронную почту. Определите сроки выполнения вашего проекта в целом и отдельных этапов, позволяющих достичь конечной цели; распределите роли, поставьте задачи и подзадачи всем членам команды; распределите приоритеты; отследите прохождение этапов проекта. Используйте при работе максимальное количество инструментария, предлагаемого цифровой платформой. Составьте отчет о работе. В начале отчета обязательно запишите все фамилии членов команды. В отчете отразите все этапы работы, описывая их словесно и подтверждая скрин с экрана. Отчет по работе составляется один на всех членов команды и прикрепляется каждым членом команды в ЭИОС. <p><i>Задание 14 «Прирожденный лидер»</i></p> <p>Перед началом упражнения необходимо сделать искусственные препятствия по всему пространству кабинета. Расставить парты и стулья в хаотичном порядке.</p> <p>Преподаватель: «В каждом коллективе есть лидер. Это тот человек, который направляет, воодушевляет, распределяет обязанности. Как правило, лидер знает цель лучше всех и лучше всех видит перспективу, определяет пути развития. Сейчас мы проверим способности нашего лидера и степень взаимопонимания лидера и коллектива».</p> <p>Инструкция: все участники выстраиваются друг за другом в колону. При этом лидер (староста группы) становится позади колоны лицом назад. Тот человек, который стоит впереди колоны идет вперед, а лидер направляет его. Колона должна слушаться лидера, а задача лидера – выбирать направление, чтобы достигнуть цели.</p> <p>Время проведения: 10 - 15 минут.</p> <p><i>Задание 15</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Определите стадию развития конфликта. Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы). Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта. <p>Ситуация: Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению</p>	

безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия.	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	<i>Обучающийся владеет:</i> - способами формирования командной стратегии для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов
<p>Задание 16</p> <p>1 Определите командную стратегию, которой необходимо придерживаться .</p> <p>2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы).</p> <p>3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению представленной ситуации.</p> <p>Ситуация: Вы опытный, давно работающий, авторитетный руководитель. В канун праздника вы от своего структурного подразделения представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.</p> <p>Задание 17</p> <p>Ниже представлены различные ситуации, обуславливающие необходимость формирования команды:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Команда нужна для улучшения коммуникаций, снижения конфликтности, знакомства сотрудников из разных подразделений 2. Команда нужна для четкого разделения неформальных функций, ухода от своеобразного «хаоса» во время работы, снижения конфликтности, подбора сотрудников по совместимости 3. Команда нужна для более эффективного достижения рабочих целей 4. Команда нужна для длительного взаимодействия в рамках разных целей и задач <p>Задание: для каждой ситуации необходимо подобрать и обосновать наиболее эффективные методы формирования и сплочения команды. Методы могут совмещаться между собой и пересекаться.</p> <p>Задание 18</p> <p>1 Определите стадию развития конфликта.</p> <p>2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы).</p> <p>3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта.</p> <p>Ситуация: Вы – руководитель проекта. В команде напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает исполнителей. Выезжая на вокзал, вы случайно встречаете одну из исполнителей, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите её в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает на вокзале.</p>	

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Развитие личности через обучение
2. Прокрастинация и мотивация
3. Хронометраж
4. Управление личным временем
5. Нейрофизиологические аспекты обретения и сохранения мотивации
6. Хронометраж как инструмент самодисциплины
7. Инструменты целеполагания и расстановки приоритетов
8. Инструменты планирования
9. Инструменты организации работы
10. Интеллект-карты как инструмент планирования
11. Определение целей. Поиск источников. Ознакомление и фильтрация
12. Анализ и понимание (скорость чтения, внимание, понимание)
13. Анализ и понимание (запоминание)

14. Использование
15. Хранение
16. Развитие критического мышления
17. Основные понятия управления командой:
18. Процессы управления человеческими ресурсами в команде.
19. Организационные структуры команд.
20. Миссия, цели, задачи организации. Цели и задачи команды.
21. Природа планирования, распределение ресурсов.
22. Исследование внутренней и внешней среды, в т.ч. с использованием цифровых средств.
23. Стратегические альтернативы
24. Критерии отбора в команду.
25. Ролевая модель.
26. Развитие команды: модель Брюса Такмана
27. Стратегии реагирования и выхода из конфликта
28. Основные понятия, обзор процессов управления коммуникациями.
29. Базовые модели коммуникаций.
30. Классификации коммуникаций.
31. Коммуникационные технологии: типы и критерии выбора.
32. Основные проблемы коммуникации в цифровой среде, пути решения и возможные выходы.
33. Значение и эволюция мотивации. Ранние идеи мотивации. Современные теории мотивации.
34. Первичные и вторичные потребности.
35. Сложность мотивации через потребности.
36. Вознаграждения. Внутренние и внешние вознаграждения.
37. Содержательные теории мотивации.
38. Иерархия потребностей по Маслоу. Теория потребностей Мак-Клеланда.
39. Двухфакторная теория Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания.
40. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Компенсация и мотивация.

3 Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

- «Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.
- «Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.
- «Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.
- «Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.