

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич

Должность: Директор Невиномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 12.10.2022 09:19:08

Уникальный программный ключ:


49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. заведующего кафедрой ГиМД

 А. В. Пашковский

«16» марта 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине:
«Технологии форсайта в командной работе»

(Электронный документ)

Направление подготовки	09.03.02 Информационные системы и технологии
Направленность (профиль)	Информационные системы и технологии в бизнесе
Квалификация выпускника	Бакалавр
Форма обучения	заочная
Год начала обучения	2021 г.
Изучается	во 2 семестре

Предисловие

1. Назначение: для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии форсайта в командной работе» для студентов направления подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии.
2. Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Технологии форсайта в командной работе» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии, утвержденной на заседании Учёного совета СКФУ.
3. Разработчик: Малхозова Р.К. канд., техн., наук, доцент, доцент кафедры ТОСЭР
4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры ТОСЭР.
5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой ИСЭиА.
6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Кузьменко В.В., и.о. директора НТИ (филиал) СКФУ, профессор кафедры гуманитарных и математических дисциплин

Члены экспертной группы:

Должикова М.В. – заместитель директора по учебно-воспитательной работе НТИ (филиал) СКФУ;

Колдаев А.И. – доцент кафедры информационных систем, электропривода и автоматики.

Эксперт, проводивший внешнюю экспертизу:

Остапенко Н.А., – кандидат технических наук, ведущий инженер-конструктор КБ модернизации ООО КИЭП «Энергомера» филиал АО «Электротехнические заводы «Энергомера»

7. Экспертное заключение: фонд оценочных средств отвечает основным требованиям федерального государственного образовательного стандарта и способствует формированию требуемых компетенций.

Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

**Паспорт фонда оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Направление подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии
 Направленность (профиль) Информационные системы и технологии в бизнесе
 Квалификация выпускника Бакалавр
 Форма обучения очная
 Год начала обучения 2021 г.
 Изучается во 2 семестре

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№ темы) (в соответствии с рабочей программой)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Вид контроля	Наименование оценочного средства
ПК-3	Темы с 1-4	Собеседование	текущий	Устный опрос	Собеседование по результатам выполнения практических работ	Вопросы для собеседования
		Собеседование	промежуточный			Зачет с оценкой
						Выставляется по результатам работы в семестре

Вопросы для собеседования на практических занятиях

по дисциплине «Технологии форсайта в командной работе»

Базовый уровень

Тема 1. Понятие и сущность форсайт-технологий, форсайттинг как метод управления изменениями.

Практическая работа 1. Понятие и сущность форсайт-технологий, форсайттинг как метод управления изменениями

1. История развития форсайта как технологии предвидения
2. Основные этапы эволюции форсайта
3. Этапы и области распространения форсайта.
4. Понятие тематического форсайта и его примеры
5. Технологический форсайт и его примеры
6. Принципы и методы научно-технического предвидения в СССР и России.
7. Методы форсайта
8. Метод сценариев в форсайт-технологиях
9. Метод экспертных оценок в форсайт-технологиях.
10. Метод мозгового штурма в форсайт-технологиях.
11. Деловые игры в форсайт-технологиях.
12. Метод совещаний в форсайт-технологиях
13. Метод суда в форсайт-технологиях
14. Метод дерева целей в форсайт-технологиях

Тема 2. Командные роли и социальное взаимодействие в проектной деятельности.

Практическое занятие 2. Командные роли и социальное взаимодействие в проектной деятельности

1. Какие роли в команде проекта Вы знаете, и какой функционал они выполняют

Тема 3. Форсайт-сессии как инновационный инструмент стратегического Управления

Практическое занятие 3. Форсайт-сессии как инновационный инструмент стратегического управления

1. Как Вы понимаете технологию проведения форсайт-сессии..

Тема 4. Форсайт-грамотность как инструмент командного развития

Практическое занятие 4. Форсайт-грамотность как инструмент командного развития

1. Форсайт-исследования для систем принятия решений

Тема 5. Rapidforsight технология и ее использование в командной работе.

Практическое занятие 5. Rapidforsight технология и ее использование в командной работе

1. Этапы проведения технологии Rapidforsight: префорсайт, набор, генерация, действия и обновления.
2. Спектр возможных результатов форсайт-сессии

Тема 6. Форсайт компетенций, результаты применения форсайт-технологий в командной работе.

Практическое занятие 6. Форсайт компетенций, результаты применения форсайт-технологий в командной работе

1. Значение «Атласа новых профессий».

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И (ИЛИ) ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ
ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Компетентностно-ориентированные задания и задачи

Задания 1.

1. Задание 1. Изобразите в виде таблицы принципы инструментария форсайта.

Принцип	Описание принципа
Вовлеченность	
Коммуникация	
Координация	
Согласие	

Задание 2. Определите, в чем разница между форсайт-подходами типов top-down и bottom-up.

Задания 2.

Составьте свою классификацию ролей в проектной деятельности команды, опишите эти роли, наделите их функционалом.

Задания 3.

. Составьте схему социального взаимодействия в команде.

Задания 4.

Задание 3. Проанализировать содержание «Атласа новых профессий», описать профессии уходящее и профессии будущего

Задания 5.

Задание 1. Приведите примеры тематического, технологического, фундаментального, корпоративного, территориального форсайта. Результаты представьте в виде таблицы

Вид форсайта	Пример вида форсайта
Тематический форсайт	
Технологический форсайт	
Фундаментальный форсайт	
Корпоративный форсайт	
Территориальный форсайт	

Задания 6.

Пройдите упражнения:

Карта времени: <https://sites.google.com/a/mosmetod.ru/forsajt-sessia-effektivnye-tehnologii-uspeha/time-tracker>.

Качели времени: <https://sites.google.com/a/mosmetod.ru/forsajt-sessia-effektivnye-tehnologii-uspeha/time-tracker>

Линия времени: <http://prosto-coach.ru/instrumenty-kouchinga-2/liniya-vremeni/>

Задания 7.

Кейсы: мировой опыт программ форсайт-грамотности как условие деятельности современных команд развития.

Задания 8.

Провести форсайт-сессию по технологии Rapidforsight.

Задания 9.

1. Как вы понимаете три базовых принципа форсайта Д. Пескова:

- Будущее зависит от прилагаемых усилий, его можно создать;
- Будущее вариативно - оно не проистекает из прошлого, а зависит от решений участников и стейкхолдеров;
- Есть области, по отношению к которым можно строить прогнозы, но в целом будущее нельзя предсказать достоверно, можно подготовиться или подготовить будущее таким, каким мы его хотим видеть.

Задания 10.

1. Технология разработки профессии будущего.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Невинномысский технологический институт (филиал) СКФУ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Технологический форсайт:

- А) позволяет оказывать поддержку всему новому;
- Б) стимулирует и оказывает помощь предприятиям в области технологического управления и передачи технологии;
- В) приводит к повышению конкурентоспособности и росту;
- Г) все ответы верны.

2. На нынешнем этапе развития предпочтение при организации форсайт-исследований отдается:

- А) научно-технологическим прогнозам;
- Б) прогнозам в социальной области;
- В) прогнозам в рамках понятий общества знаний;
- Г) исследованиям, посвященным условиям труда и промышленным отношениям.

3. Особенностью новых Форсайтов в развитых странах, начиная с 2000-х годов, является учет таких тенденций и проблем современного развития, как:

- А) Глобализация и развитие экономики знаний,
- Б) формирование и консолидация информационного общества,
- В) управление экологическими ресурсами, преобразование здравоохранения, рост региональных различий
- Г) все ответы верны.

4. Отметьте международные организации, занимающиеся развитием форсайт-исследований:

- А) ЮНИДО;
- Б) НАСА;
- В) ЮНИСЕФ;
- Г) ОЭСР.

5. Основной объем средств на финансирование конкретных форсайт-проектов предоставляют:

- А) научные организации;
- Б) неправительственные организации;
- В) правительства (федеральные и региональные);
- Г) частная промышленность.

6. Форсайт как технология предвидения (не элемент программы) появился:

- а) на рубеже XIX-XX веков;
- б) в первой половине XX века;
- в) в 50-е годы XX века;
- г) в конце XX века.

7. Хронологическая последовательность распространения методологии форсайта в мире:

- А) СССР, Япония, Германия, Китай
- Б) США, Япония, Германия, ЕС
- В) ЕС, Великобритания, СССР, Япония
- Г) США, Канада, Бразилия, Китай

8. Основными принципами инструментария Форсайта являются:

- а) согласованность действий науки, власти и гражданского общества;
- б) согласованность действий властей и бизнеса;
- в) инициатива властей по разработке плана социального и экономического развития территории;
- г) вовлеченность общественных сил, коммуникации участников, концентрация на долговременном периоде, координация с имеющимися достижениями в социально-экономической сфере, согласие бизнеса, науки, власти и гражданского общества.

9. По мнению специалистов, в России применение методологии форсайта начинается:

- А) В 40-х годах XX-го века;
- Б) В 70-х годах XX-го века;
- В) В 90-х годах XX-го века;
- Г) В начале XXI-го века.

10. Каковы истоки Форсайта?

- а) пассивное прогнозирование;
- б) плановая система, применявшаяся в СССР;
- в) футурология и прогностика;
- г) прогностика, планирование, футурология.

11. команда — это:

- а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- в) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

12. Тип управленческой команды определяется:

- а) особенностями лидера;
- б) культурой группы;
- в) типом организационной структуры.

13. Адаптация — этап развития команды, на котором:

- а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения

вежливые и осторожные;

- в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

14. Групповая динамика — это:

- а) позитивные воззрения на потенциал;
- б) условия, удовлетворяющие работников;
- в) процесс взаимодействия индивидов.

15. «Порог управляемости» — это:

- а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- б) минимально допустимое число руководителей в организации;
- в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- г) необходимые профессиональные знания.

16. Под границами контроля в управлении следует понимать:

- а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
- б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
- в) количество функций, выполняемых руководителем;
- г) количество уровней управления в организационной структуре управления.

17. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:

- а) увеличиваются;
- б) не изменяются;
- в) снижаются;
- г) резко возрастают.

18. Организационная культура включает в себя:

а) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.

б) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;

в) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления персоналом.

19. К менеджерам среднего звена относятся:

а) инспектор, руководитель отдела, руководитель подразделения;

б) вице-президент, директор завода, главный бухгалтер;

в) функциональный вице-президент, коммерческий директор, директор производства.

20. Основную часть рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач руководители:

а) всех уровней;

б) среднего уровня;

в) высшего уровня;

г) низового уровня.

21. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

а) неправильной последовательности действий;

б) консервативности людей;

в) внешних обстоятельств;

г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;

д) спешки.

22. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

а) наличие лидера;

б) размер;

в) групповое единomyслие;

г) наличие ролевой структуры;

д) наличие синергетического эффекта.

23. Чрезмерное число подчиненных опасно:

а) потерей управляемости коллектива;

б) разрастанием бюрократического аппарата;

в) дублированием усилий;

г) все перечисленное.

24. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:

а) традиции;

б) харизмы;

в) через страх;

г) эксперта.

25. Информацию в организации руководители среднего звена получают с помощью:

а) личного эксперимента;

б) личного участия в заседаниях;

в) личного проведения тест-исследования;

г) личного контроля затрат на производство продукции.

26. Согласно теории менеджмента вероятность конфликтов при внедрении изменений возрастает при таких организационных условиях (выберите несколько вариантов ответа):

а) консервативность работников;

б) недостаток ресурсов для осуществления изменений;

в) неправильная последовательность организационных действий;

г) наличие прогрессивной системы мотивации.

27. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином:

- а) «самоменеджмент»;
- б) «повышение квалификации»;
- в) «маркетинг личности»;
- г) «деловая карьера».

28. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли:

- а) организатора;
- б) администратора.

29. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:

- а) с позиции личных качеств;
- б) поведенческий;
- в) ситуационный;
- г) адаптивный.

30. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

- а) концептуальные навыки;
- б) человеческие навыки;
- в) технические навыки.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**КРИТЕРИИ И ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Повышенный уровень	Базовый уровень	Компетенции не сформированы
<p><i>Критерий 1.</i></p> <p>Знает и понимает термины, определения, основные закономерности, может самостоятельно их интерпретировать и использовать; Дает полный, развернутый ответ</p>	<p><i>Критерий 1.</i></p> <p>Знает термины и определения, но допускает неточности; Знает основные закономерности, способен их интерпретировать, но не способен использовать; Дает часть ответа на вопрос.</p>	<p><i>Критерий 1.</i></p> <p>Не знает термины и определения, основные закономерности, не способен их интерпретировать и использовать; Ответ не дан.</p>
<p><i>Критерий 2.</i></p> <p>Самостоятельно анализирует теоретический материал, умеет применять теоретическую базу при выполнении практических заданий; Выполняет задания повышенной сложности, предлагает собственный метод решения, грамотно обосновывает его ход; Самостоятельно анализирует решение и делает выводы.</p>	<p><i>Критерий 2.</i></p> <p>Умеет выполнять практические задания, но не всех типов; Способен решать задачи по заданному алгоритму; Испытывает затруднения при анализе теоретического материала в применении теории при решении задач и обосновании решения; Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушение логики решения; Испытывает затруднения с выводами.</p>	<p><i>Критерий 2.</i></p> <p>Не умеет выполнять поставленные практические задания, выбирать типовой алгоритм решения; Не может установить взаимосвязь теории с практикой, не способен ответить на простые вопросы по выполнению заданий, не может проанализировать теоретический материал и обосновать выбор метода решения задач. Не делает выводы.</p>

<p><i>Критерий 3.</i></p> <p>Владеет методикой решения стандартных задач и заданий, использует полученные навыки при решении нестандартных задач;</p> <p>Выполняет трудовые действия быстро, качественно, самостоятельно без посторонней помощи, производит оценку</p>	<p><i>Критерий 3.</i></p> <p>Не владеет методикой решения стандартных задач и заданий, испытывает трудности при выполнении поставленных задач;</p> <p>Выполняет трудовые действия медленно, с недостаточным качеством;</p> <p>Оценивает факты и собственные трудовые действия только с помощью наставника</p>	<p><i>Критерий 3.</i></p> <p>Не обладает навыками выполнения поставленных задач;</p> <p>Не способен выполнять трудовые действия или выполняет очень медленно, некачественно, не достигая поставленных задач;</p> <p>Не видит различий между фактами и оценочными суждениями;</p> <p>Не может самостоятельно планировать и выполнять собственные трудовые действия, не способен к рефлексии</p>
--	---	--

Критерии оценки ответов при собеседовании:

«5» (отлично): студент демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

«4» (хорошо): студент демонстрирует прочные теоретические знания, владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

«3» (удовлетворительно): студент демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминологией, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«2» (неудовлетворительно): студент демонстрирует незнание теоретических основ предмета, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминологией, проявляет отсутствие логичности и последовательностью изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на занятии.

Критерии оценки практических работ

«5» (отлично): выполнены все задания практической работы, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.

«4» (хорошо): выполнены все задания практической работы; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«3» (удовлетворительно): выполнены все задания практической работы с замечаниями; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): студент не выполнил или выполнил неправильно задания практической работы; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.