

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Химический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31 мая 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Введение в проектную деятельность

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

04.03.01 - Химия

Направленность образовательной программы

Химия и материаловедение

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.01.05 Введение в проектную деятельность относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p>УК-1.1: Демонстрирует знание принципов сбора, отбора и обобщения информации, базирующихся на системном подходе</p> <p>УК-1.2: Демонстрирует умение соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности</p> <p>УК-1.3: Демонстрирует наличие практического опыта работы с информационными источниками, опыта научного поиска и представления научных результатов</p>	<p>УК-1.1: Знает основные характеристики проекта, алгоритм анализа проблемной ситуации</p> <p>Умеет провести различие между проблемной ситуацией и проектом</p> <p>Владеет навыками постановки и решения проблем по алгоритму</p> <p>УК-1.2: Основные понятия проекта: проблемная ситуация, проблема, объект, предмет, цель задачи</p> <p>Умеет формулировать проблему, цель и задачи проекта</p> <p>Владеет способами всесторонней оценки качества проекта на всех этапах его жизненного цикла</p> <p>УК-1.3: Знает основные параметры успешного проекта, определяя идею и экономические параметры проектной деятельности</p> <p>Умеет произвести всестороннюю оценку проекта</p> <p>Владеет навыками работы с информационными</p>	<p>Дискуссия</p> <p>Кейс-задача</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Тест</p>

		источниками для анализа проектов		
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>УК-6.1: Демонстрирует знания методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровья сбережения</p> <p>УК-6.2: Решает задачи собственного личностного и профессионального развития, определяет и реализует приоритеты совершенствования собственной деятельности; применяет методики самооценки и самоконтроля; применяет методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности</p> <p>УК-6.3: Демонстрирует владение технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик</p>	<p>УК-6.1:</p> <p>Знать: методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p> <p>Уметь: использовать знания о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p> <p>Владеть: навыками применения знания о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знать: проблематику собственного личностного и профессионального развития, совершенствования собственной деятельности; применяет методики самооценки и самоконтроля, методик, позволяющих улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности</p> <p>Уметь: использовать знания о личностном и профессиональном развитии, совершенствовании собственной деятельности, методиках самооценки и самоконтроля, позволяющих улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности</p> <p>Владеть: навыками применения знания о личностном и профессиональном развитии, совершенствовании собственной деятельности,</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Дискуссия</p> <p>Кейс-задача</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Тест</p>

		<p>методиках самооценки и самоконтроля, позволяющих улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности</p> <p>УК-6.3:</p> <p>Знать: технологии и навыки управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик</p> <p>Уметь: использовать знания о технологиях и навыках управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик</p> <p>Владеть: навыками применения знания о технологиях и навыках управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72

в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16	16
- КСР	1	1
самостоятельная работа	47	47
Промежуточная аттестация	0 зачёт	0 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	
Тема 1. Проект и его роль в жизни человека и общества.	6	6	2	2			2	2	4	4	
Тема 2. Постановка проблемы и ее решение в проектной деятельности.	8	8	2	2	2	2	4	4	4	4	
Тема 3. Рациональное обоснование проектной деятельности.	6	6	2	2			2	2	4	4	
Тема 4. Творческий характер проектной деятельности.	8	8	2	2	2	2	4	4	4	4	
Тема 1. Основные виды группового взаимодействия. Понятие команды. Типы команд.	12	12			2	2	2	2	10	10	
Тема 2. Формирование структуры команды. Этапы развития команд.	14	14			4	4	4	4	10	10	
Тема 3. Коммуникативные конфликты в команде. Техники работы с сопротивлением и конфликтами в команде.	9	9			4	4	4	4	5	5	
Тема 4. Оценка результативности команды.	8	8			2	2	2	2	6	6	
Аттестация	0	0									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	8	8	16	16	25	25	47	47	

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Используются авторские наработки.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. Представление об успешном проекте. Оригинальность идеи и экономическая составляющая.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Общее и различия между групповой терапией, коррекцией, обучением и групповым психологическим тренингом.
2. Процедурно – организационные моменты группового тренинга.
3. Понятие групповой сплоченности. Факторы, влияющие на сплоченность в группе.
4. Динамика группового процесса. Основные этапы развития группы в тренинге.
5. Самораскрытие, обратная связь и рефлексия как основные механизмы групповой динамики.
6. Мотивация как стимул личностного роста и повышения личной эффективности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент знает основные определения дисциплины, разбирается в пройденном материале, дает правильные комментарии. Допускаются незначительные неточности и упущения в ответах, которые серьезно не искажают основную суть.
не зачтено	Ошибки в ответах значительные и свидетельствуют о неправильном представлении о пройденном материале. Ответы на вопросы краткие и не раскрывают сути вещей.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции УК-1

Упражнение для выполнения в малых группах на решение жизненных проблемных ситуаций.

Стоит учитывать, что проблемная ситуация – это не что-то угрожающее, а нормальное положение вещей, решение любой проблемной ситуации ведет к личностному росту, развитию и получению нового опыта решения проблем в перспективе.

Нужно описать проблемную ситуацию из вашей жизни (акцентировать внимание студентов, что не глубоко личную), которую на данном этапе нужно разрешить. Эта проблемная ситуация желательно должна быть связана с новым этапом в жизни – поступлением в университет.

Предложить решение по алгоритму:

1. Определение ПС. Что происходит? Что не так?
2. Осознание проблемы. Чем именно угрожает данная ситуация? Какие могут быть негативные последствия?
3. Постановка цели. Она должна быть реалистична.
4. Выявление альтернатив. Определение различных путей решения проблемы. Их должно быть как можно больше. Но существует два типа проблем: первые – когда мы можем что-то предпринять, вторые – когда уже невозможно что-то изменить и мы можем только принять. Важно, чтобы выбранные альтернативы были реалистичными.
5. Исследование альтернатив. Необходимо исследовать последствия альтернатив. Ответить на вопросы: Что случится в лучшем случае? В худшем? Вероятнее всего?
6. Решение. Выбор альтернативы и принятие решения на ее основании.

7. Действие. Какие действия для этого должны быть предприняты.

Стоит отметить, что, рассматривая одну проблемную ситуацию, можно выдвинуть и сформулировать совершенно разные проблемы. Пути и методы разрешения исходной проблемной ситуации будут также разнообразны. Формулировка проблемы должна фиксировать результаты анализа проблемной ситуации и уже в самой постановке содержать элементы ее решения.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции УК-6

Упражнение для выполнения в малых группах на решение жизненных проблемных ситуаций.

Рабочему дали задание сделать деталь в количестве 10 штук за смену. Работа увлекла рабочего, и он сделал 12 деталей за смену. Планку увеличили до 15 деталей. Рабочий выполнил и это задание. Повысили до 20 деталей. Он выполнил и это задание, но с большим напряжением как физических, так и психических сил.

Вопросы:

1. Какое психическое состояние возникло у рабочего, когда ему повысили задание до 15 деталей?
2. Какой процесс возник у рабочего при повышении задания до 20 деталей?
3. Какой процесс может возникнуть если ему поставят задачу производить по 20 деталей в течение длительного времени?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент знает основные определения дисциплины, разбирается в пройденном материале, дает правильные комментарии. Допускаются незначительные неточности и упущения в ответах, которые серьезно не искажают основную суть.
не зачтено	Ошибки в ответах значительные и свидетельствуют о неправильном представлении о пройденном материале. Ответы на вопросы краткие и не раскрывают сути вещей.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции УК-6

Деловая игра. «БАШНЯ»

Цель упражнения: тренировка навыков взаимодействия в команде, умения учитывать интересы всех членов группы, повышение ответственности за результат каждого участника команды.

Реквизиты: маркеры, флипчарт (доска), бланки с индивидуальными заданиями

Тайминг: 15 – 20 минут

Количество участников: 10 - 12 человек

Инструкция: разделиться на две команды. Каждой команде выдаются цветные маркеры и лист флипчарта. Ваша задача – нарисовать башню.

При этом каждому участнику выдается бланк с индивидуальным заданием, которое нужно выполнить.

Задания строго конфиденциальны, показывать их запрещается.

Задание выполняются молча, все разговоры во время задания запрещены!

Время ограничено – на выполнение задания дается 7 минут.

Примеры индивидуальных заданий:

- Контур башни нарисован черным цветом.
- Башня имеет семь этажей.
- На первом этаже башни пять окон.
- На втором этаже башни шесть окон.
- На третьем этаже башни - два круглых окна.
- Над башней – треугольный флаг синего цвета.

Для усложнения упражнения и введения конфликтной ситуации задания могут противоречить друг другу. Например, один участник должен изобразить на первом этаже три окна, а другой – четыре окна.

Обсуждение:

- Что вы чувствовали во время выполнения задания?
- С какими трудностями вы встретились? Как преодолевали?
- Насколько получилось понимать друг друга и учитывать интересы каждого? Выводы: Достижение цели в команде возможно при высоком уровне ответственности каждого члена команды за результат, а также умения учитывать интересы всех участников. Упражнение на командообразование позволяет перестроить конкурентную стратегию на сотрудничество.

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент знает основные определения дисциплины, разбирается в пройденном материале, дает правильные комментарии. Допускаются незначительные неточности и упущения в ответах, которые серьезно не искажают основную суть.
не зачтено	Ошибки в ответах значительные и свидетельствуют о неправильном представлении о пройденном материале. Ответы на вопросы краткие и не раскрывают сути вещей.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	обучающегося от ответа			негрубых ошибок	несущественных ошибок		
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент знает основные определения дисциплины, разбирается в пройденном материале, дает правильные комментарии. Допускаются незначительные неточности и упущения в ответах, которые серьезно не искажают основную суть.
не зачтено	Ошибки в ответах значительные и свидетельствуют о неправильном представлении о пройденном материале. Ответы на вопросы краткие и не раскрывают сути вещей.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-1 (Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач)

1. Верно ли данное утверждение "Основное правило мозгового штурма заключается в том, что запрещается критиковать чужие идеи"? (один ответ)

1) Неверно

2) Верно

2. Каким критерием из нижеперечисленных можно определить успешность продукта? (один ответ)

1) Решена или нет проблема, на решение которой продукт был нацелен

2) Сроками реализации

3) Выставленными баллами

4) Нет правильного ответа

5) Финансовыми затратами

3. Со слова какой части речи формулируется цель проекта? (один ответ)

1) Глагол

2) Существительное

3) Прилагательное

4) Наречие

4. Верно ли следующее утверждение: "Если не согласовать внутри команды Образ продукта, то могут сформироваться различные представления о результатах проекта, что может отрицательно сказаться на достижении цели проекта"? (один ответ)

1) Да

2) Нет, неверно

5. Задачи проекта - это: (один ответ)

1) шаги, которые необходимо сделать для достижения цели

2) результат проекта

3) цели проекта

4) путь создания проектной папки

6. Расставьте в хронологическом порядке этапы работы над проектом (на последовательность)

Практический этап - 3

Подготовительный этап -1

Аналитический этап -2

Контрольный этап - 5

Презентационный этап - 4

7. Какое из приведенных определений проекта верно? (один ответ)

1. **Проект - это уникальная деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на достижение определенного результата/цели, создание определенного уникального продукта или услуги при заданных ограничениях по ресурсам и срокам.**
2. Проект - это процесс создания реально возможных объектов будущего или процесс создания реально возможных вариантов продуктов будущего.
3. Проект - это совокупность заранее запланированных действий для достижения какой либо цели.
4. Проект - это совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для потребителей.

8. Укажите преимущество индивидуальных проектов (один ответ)

1) Автор проекта получает наиболее полный и разносторонний опыт проектной деятельности на всех этапах работы

2) Формируются навыки сотрудничества, умения проявлять гибкость, видеть точку зрения другого, идти на компромисс ради общей цели

3) У автора есть возможность обогащаться опытом других, видеть более эффективные стратегии работы

9. Назовите типовую ошибку при формулировании цели проекта? (один ответ)

1) Цель не предполагает результат

2) Цель включает много задач

3) Цель не содержит научных терминов

10. Научное и практическое обоснование определения целей, выявление задач, сроков, темпов, пропорций развития того или иного явления, его реализация, называется ... (один ответ)

1) Прогнозирование

2) Оценкой

3) Планирование

4) Консультированием

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6

(Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни)

Тест 1.

1. Командообразование как специальный вид деятельности, зародился

а. во второй половине 19 века

б. в первой половине 20 века

в. во второй половине 20 века

г. в начале 21 века

2. На настоящий момент можно выделить несколько направлений деятельности в области командообразования, которые оказались наиболее востребованы обществом:

а. задача комплектования команд

б. задача рекогносцировки участников

в. задача командной сыгровки

г. задача оценки (диагностики) целевых групп

3. Понятие «кроссфункциональная команда» относится к классификации по принципу: а. поставленных целей

б. субъекта управления

в. рода деятельности

г. периода существования

4. Понятие «проектная команда» относится к классификации по принципу:

а. периода существования

б. уровня развития групповой активности

в. рода деятельности

г. поставленных целей

5. Понятие «управляющая команда» относится к классификации по принципу:

а. рода деятельности

б. периода существования

в. поставленных целей

г. субъекта управления

6. Понятие «псевдокоманда» относится к классификации по принципу:

а. рода деятельности

б. уровня развития групповой активности

в. поставленных целей

г. периода существования

7. Психологический дискомфорт, связанный с невозможностью достижения поставленной перед человеком цели, называется:

а. контаминацией

б. фрустрацией

в. диалектикой цели

г. неопределенностью цели

8. К источникам межгрупповых конфликтов не относят:

а. дефицит информации

б. взаимозависимость задач

в. неопределенность полномочий

г. борьбу за статус

Тест 2.

1. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

а. коллективистическое самосознание

б. групповая идентичность

в. групповая сплоченность

2. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения, и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

а. стратегический менеджмент

б. командный менеджмент

в. структурированный менеджмент

3. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- а. жизненные кризисы
- б. неуспех деятельности
- в. конкуренция с другими группами
- г. все ответы верны**

4. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- а. поддерживающее окружение**
- б. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
- в. командное вознаграждение
- г. открытые коммуникации**

5. Необходимость планирования заключается в определении:

- а. конечных и промежуточных целей**
- б. задач, решение которых необходимо для достижения целей**
- в. средств и способов решения задач**
- г. правильного ответа нет

6. Задачи контроля:

- а. сбор и систематизация информации о фактическом состоянии деятельности
- б. оценка состояния и значимости полученных результатов**
- в. разработка и принятие решений.

7. К источникам межличностных конфликтов не относят:

- а. индивидуальные различия
- б. дефицит информации
- в. неопределенность роли**
- г. несовместимость ролей

8. Исключите несуществующий этап развития командной работы:

- а. индивидуализация**
- б. адаптация
- в. кооперация
- г. нормирование работы

Тест 3.

1. Группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социальноценной совместной деятельности высокого уровня развития – это:

а. коллектив

б. команда

в. малая группа

1. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, называется:

а. малая группа

б. команда

в. коллектив

1. Процесс командообразования представляет собой

а. двухэтапный процесс

б. трехэтапный процесс

в. четырехэтапный процесс

г. пятиэтапный процесс

1. Этап сыгровки является:

а. первым этапом процесса командообразования

б. вторым этапом процесса командообразования

в. третьим этапом процесса командообразования

г. четвертым этапом процесса командообразования

1. Командная форма организации работ является:

а. результатом естественной эволюции производственных отношений

б. отклонением от традиционных форм взаимоотношений в группе

в. приоритетной формой взаимоотношений внутри группы в любых условиях

1. Главным отличием команд от традиционных формальных рабочих групп является наличие

а. конвергенционного эффекта

б. компульсационного эффекта

в. синергетического эффекта

г. эмпатического эффекта

1. В эффективно функционирующей команде:

а. иерархия в целом отсутствует

б. иерархизированность отношений зависит от обстоятельств

в. вертикаль власти сильна всегда

1. Понятие роли ввел в социальную психологию:

а. У.Мастенбрук

б. Д. Мид

в. М. Портер

г. Р. Дафт

Тест 4.

1. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

а. ролевое самоопределение

б. ролевая идентификация

в. создание роли

г. принятие роли

д. все ответы верны

2. Автором модели «Колесо команды» является:

а. Т.Б. Базаров

б. Р. Белбин

в. Марджерисон-МакКенн

3. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

а. консультирование

б. новаторство

в. развитие

г. организация

д. стимулирование

4. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

а. виртуальная команда

б. команда специалистов

в. команда перемен

5. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

а. лояльность

б. законопослушность

в. идентичность

г. приверженность

д. все ответы не верны

6. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

а. групповое табу

б. моббинг

в. самоизоляция

7. Ряд исследователей заявляет, что для организации наиболее эффективной командной работы в группе должны присутствовать:

а. 5 ролей

б. 7 ролей

в. 9 ролей

г. 12 ролей

8. У каждой высокоэффективной команды есть общая сверхзадача, называемая: а. философией

б. миссией

в. тактикой

г. стратегией

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Звягинцева О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие / Звягинцева О. С. - Ставрополь : СтГАУ, 2019. - 184 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СтГАУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=753811&idb=0>.
2. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации : учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2023. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844316&idb=0>.
3. Бухалков Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : Учебное пособие / Самарский государственный технический университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 191 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-010654-0. - ISBN 978-5-16-102145-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=625450&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Горленко О. А. Управление персоналом : учебник / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 249 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-9457-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841842&idb=0>.
2. Кязимов К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-10623-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845488&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Не используется

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 04.03.01 «Химия».

Автор(ы): Фейгельман Артем Маркович, кандидат философских наук.

Заведующий кафедрой: Касавин Илья Теодорович, доктор философских наук.

Программа одобрена на заседании Методической комиссии химического факультета от 23 мая 2023 г., протокол № 7.