

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Введение в проектную деятельность

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.06 - Торговое дело

Направленность образовательной программы

Управление торговой и логистической деятельностью

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.26 Введение в проектную деятельность относится к обязательной части 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-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД-1: Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение ИД-2: Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	ИД-1: Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение ИД-2: Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Деловая игра Задания Тест	Зачёт: Практическое задание Контрольные вопросы
ОПК ОС-7: Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности	ИД-1: Понимает суть и особенности инновационно-предпринимательской деятельности ИД-2: Применяет полученные знания, умения и навыки в ходе ведения инновационно-предпринимательской деятельности	ИД-1: Понимает суть и особенности инновационно-предпринимательской деятельности ИД-2: Применяет полученные знания, умения и навыки в ходе ведения инновационно-предпринимательской деятельности	Деловая игра Дискуссионное обсуждение Тест	Зачёт: Практическое задание Контрольные вопросы

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	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	47	59
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 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				
	ОФ	ОЗ	ОФ	ОЗ	ОФ	ОЗ	ОФ	ОЗ	ОФ	ОЗ	
ПРОЕКТНОЕ МЫШЛЕНИЕ Тема 1. Проект и его роль в жизни человека	6	7	2	1	0	0	2	1	4	6	
Тема 2. Постановка проблемы и ее решение в проектной деятельности	8	7	2	1	0	0	2	1	6	6	
Тема 3. Рациональное обоснование проектной деятельности	8	7	2	1	0	0	2	1	6	6	
Тема 4. Творческий характер проектной деятельности	8	9	2	1	0	0	2	1	6	8	
КОМАНДНАЯ РАБОТА В ПРОЕКТЕ Тема 5. Основные виды группового взаимодействия. Понятие команды. Типы команд	10	10	0	0	4	2	4	2	6	8	
Тема 6. Формирование структуры команды. Этапы развития команд	10	10	0	0	4	2	4	2	6	8	
Тема 7. Коммуникативные конфликты в команде. Техники работы с сопротивлением и конфликтами в команде	10	10	0	0	4	2	4	2	6	8	
Тема 8. Оценка результативности команды	11	11	0	0	4	2	4	2	7	9	
Аттестация	0	0									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	8	4	16	8	25	13	47	59	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Проект и его роль в жизни человека и общества.

Классификация проектов. Выбор и формулировка темы проекта. Этапы работы над проектом. Ссылка
Методология проектной деятельности. Классификация источников информации

Тема 2. Постановка проблемы и ее решение в проектной деятельности.

Определение цели и задачи проекта. Определение проблемы. Проблемная ситуация, её осознание,
постановка проблемы. Гипотеза. Работа с источниками информации.

Тема 3. Рациональное обоснование проектной деятельности.

Теоретическая и практическая значимость проекта. Актуальность. Понятие рациональности. Открытая и
закрытая рациональность. Научная и ограниченная рациональность. Проблема формулировки в
проектной деятельности

Тема 4. Творческий характер проектной деятельности.

Паспорт проекта. Формальная логика и ее законы. Определение творчества. Творчество и инновации.
Субъекты проектной деятельности. Многообразие творческих методов. Латеральное (нестандартное)
мышление Эдварда де Боно.

Тема 5. Основные виды группового взаимодействия.

Понятие команды. Типы команд. Понятие командообразования. Команда как особый вид малой
группы. Отличия команды от малой группы. Основные характеристики коллектива как разновидности
малой группы.

Лидерство в команде.

Тема 6. Формирование структуры команды. Этапы развития команд

Принципы организации командной формы работы. Основные категории команд. Пути формирования
команды и этапы командообразования. Тренинг командообразования

Тема 7. Коммуникативные конфликты в команде. Техники работы с сопротивлением и конфликтами в
команде

Конфликты как проявление противоречий и источник развития. Особенности конфликтов в командах.

Типы конфликтов и эффективность работы команды. Цикл конфликта.

Уровни конфликта. Основные формы поведения в конфликтной ситуации. Практические навыки
управления конфликтами. Переговоры.

Тема 8. Оценка результативности команды

Понятие «роль» в психолого-педагогической литературе.

Командные роли и их психологическая составляющая в классификации Р. Дафта. Формальные и
неформальные группы.

Специфика управления взаимоотношениями в неформальной группе.

Специфика управления взаимоотношениями в формальной группе.

Блокирующие модели поведения в команде.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и
заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины
приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс ""1. Введение в проектную деятельность. Проектное мышление. 2. Введение в
проектную деятельность. Командообразование."" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=11123> ; <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10861>).

Иные учебно-методические материалы: Винник В.К., Воронкова А.А. Теоретические и методологические основы преподавания дисциплины "Введение в проектную деятельность". Учебное пособие. Н.Новгород: Издательство ННГУ. 2023. 161 с.

Первый раздел направлен на формирование общей понятийной базы курса, в том числе таких понятий как «Проект», «Проектное мышление», «Проектная проблема», «Цель проекта».

Второй раздел направлен на формирование группового взаимодействия в команде.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает проведение практических занятий в различных формах: обсуждение наиболее актуальных проблем командообразования; свободная дискуссия по заданным вопросам, проведение ролевых игр и др. Практические занятия проводятся в активной и интерактивной формах. В основе подготовки студентов к практическим занятиям лежит их самостоятельная работа с конспектами лекций и рекомендованной научной и учебной литературой. Участие студентов в работе практических занятий способствует более прочному усвоению теоретического материала, формированию практических умений и навыков. В ходе подготовки к практическим занятиям студенты могут обратиться к материалам лекции и дополнительным источникам.

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 - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Методика «Палубный бомбардировщик-истребитель»

Эта игра прошла многократную апробацию при сыгровке самых различных типов команд. Участников объединяют в игровые команды (не менее 2-х).

1) Первое задание, которое им предстоит выполнить, заключается в том, чтобы придумать собственное название, девиз, и логотип, которые должны отражать основную черту, отличающую их команду от других подгрупп. Все это необходимо зафиксировать на ватмане и презентовать другим игровым командам. Выполнение данной задачи запускает процесс идентификации участников с новыми подгруппами, в которые они раньше не были включены.

2) После формирования рабочих подгрупп участники приступают к решению собственно игровой задачи. Используя комплектующие детали, предоставленные ведущим, команды должны сконструировать самолет, который сможет пролететь 5-ть метров и точно приземлится на ограниченной территории. Бюджет и время, отведенные на разработку проекта самолета и его сборку, строго ограничены.

3) Эффективность деятельности команд в стратегической игре «Конструирование палубного, всепогодного бомбардировщика-истребителя» определяется по трем критериям: качество образцов (посадка самолета на ограниченной территории); скорость сборки; экономичность производства. Каждая команда имеет возможность выбрать один из этих критериев

эффективности или попытаться учесть все три. Выбор того или иного критерия во многом свидетельствует о ведущей ценностной ориентации команды.

- Качество образцов в данной игре достигается за счет отказа от традиционных, стереотипных моделей продукта (самолетов). Используя традиционную форму самолета, невозможно создать такой образец, который можно приземлить на ограниченный участок пространства. В этой связи на первый план выходят такие ценности, как креативность, нестандартность, стремление использовать все отведенное время и ресурсы для создания «оригинальных» и рабочих образцов.

- Скорость сборки в данной игре может быть достигнута за счет точности действий и высокой интенсивности труда каждого члена команды. В данном случае главной ценностью становится активность – главное действовать, а не сидеть сложа руки и о чем-то думать.

- Экономичность производства достигается за счет точных расчетов затрат на этапе проектирования (до момента приобретения комплектующих). В данном случае ведущей ценностью является минимизация рисков. Самолет может не приземлиться, другая команда может закончить работу быстрее, но экономичность производства зависит исключительно от самой команды и минимизирует риски занять последнее место.

4) Стратегическая игра «Палубный всепогодный бомбардировщик-истребитель», как и любая другая игра, завершается анализом процессов, происходивших в группах. Внимание участников направляется на восстановление фактов межперсонального взаимодействия.

Наиболее детальному обсуждению подвергается ключевая точка процесса сыгровки команды – момент пересмотра первичной конструкции самолета. Команды реконструируют стратегии, которые они использовали для преодоления «разрыва деятельности», когда традиционные способы решения не сработали.

Инструкция: ваша задача - сконструировать палубный всепогодный бомбардировщик-истребитель и провести его испытания. Конструкция самолета должна быть собрана только из специального оборудования, которое Вы сможете приобрести через 10 минут после начала игры. Затраты на покупку комплектующих не должны превышать сумму 300 у.е. (см. ПРАЙС ЛИСТ).

Вам предстоит собрать 10 образцов самолетов и с расстояния 5-ти метров посадить их на палубу (стол). За каждый самолет, удачно приземлившийся на палубу и при этом не перевернувшийся, начисляется 10 баллов. За приземлившийся, но перевернувшийся самолет, начисляется 5 баллов. Учитывая результаты первого этапа испытаний, Вам предстоит внести необходимые изменения в конструкцию самолета, докупить недостающие материалы и собрать 10 новых образцов техники. Поле чего будет проведен завершающий этап испытаний. Максимальное количество баллов, которое Вы можете набрать за оба этапа испытаний, составляет 200 баллов.

Время на составление бюджета - 10 мин, после чего Вы можете приобретать оборудование согласно Вашему бюджету. Время на сборку 10-ти самолетов составляет 20 минут. Работа по сборке самолетов считается завершенной только тогда, когда все 10 самолетов лежат на ватмане с названием Вашей команды, а участники стоят на расстоянии 2-х метров от ватмана.

1 Палуба (парта) должна находиться на расстоянии 5 метров от точки старта.

2 Самолет должен самостоятельно пролететь расстояние от точки старта до палубы, приземлиться на нее и также самостоятельно совершить на ней остановку.

3 Каждый член группы должен запустить хотя бы один самолет.

4 Фирменные знаки (логотипы) должны быть нанесены только на верхней поверхности самолета.

- 5 Самолет должен приземлиться на палубу фирменным знаком вверх.
- 6 Самолет должен соответствовать основным техническим характеристикам: иметь крылья и хвостовое оперение.
- 7 В процессе сборки самолетов их испытания запрещены.
- 8 Вы не можете потратить на каждом этапе на оборудование более чем \$300 (см. Прайс - лист).

Предметы	Использованное количество (X)	Цена за 1 штуку или за 1 метр (Y)	Общая стоимость (X*Y)
Бумага А4		1	
Нитки		5	
Клей канцелярский		50	
Пакет полиэтиленовый		30	
Скрепка в ассорт.		1	
Степлер (вкл.скрепки)		50	
Туалетная бумага		10	
Ножницы		30	
Гвоздь в ассорт.		10	
Скотч		20	
Восковая свеча		70	
Пластелин (5см*5 см)		50	
Зажигалка		20	
Шарики воздушные		20	
Пробка (винная)		25	
Каштан натуральный		20	
Зажимы для штор		15	
Лента декоративная		100	
Шпажки пластиковые		40	
Маркеры		25	
		бюджет (итог)	

Запишите количество использованных предметов. Подсчитайте стоимость по каждому предмету и подведите итог. Помните, ваш бюджет ограничен суммой в 300 у.е.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-7:

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	Продemonстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы отсутствуют грубые ошибки.
не зачтено	Продemonстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы присутствуют грубые ошибки или продemonстрирован уход от ответа /выполнения задания

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Задание 1. Упражнение для выполнения в малых группах на решение жизненных проблемных ситуаций.

Нужно описать проблемную ситуацию из студенческой 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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продemonстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы отсутствуют грубые ошибки.
не зачтено	Продemonстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы присутствуют грубые ошибки или продemonстрирован уход от ответа /выполнения задания

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Тест 1

1 Командообразование как специальный вид деятельности, зародился

- во второй половине 19 века
- в первой половине 20 века
- **во второй половине 20 века**
- в начале 21 века

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

- **задача комплектования команд**
- задача рекогносцировки участников
- **задача командной сыгровки**
- **задача оценки (диагностики) целевых групп**

3 Понятие «кроссфункциональная команда» относится к классификации по принципу:

- поставленных целей
- субъекта управления
- рода деятельности
- **периода существования**

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

- периода существования
- уровня развития групповой активности

- рода деятельности
- **поставленных целей**

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

- **рода деятельности**
- периода существования
- поставленных целей
- субъекта управления

6 Понятие «псевдокоманда» относится к классификации по принципу:

- рода деятельности
- **уровня развития групповой активности**
- поставленных целей
- периода существования

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

- контаминацией
- **фрустрацией**
- диалектикой цели
- неопределенностью цели

8 К источникам межгрупповых конфликтов не относят:

- **дефицит информации**
- взаимозависимость задач
- неопределенность полномочий
- борьбу за статус

Тест 2

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

- коллективистическое самосознание
- **групповая идентичность**
- 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:

- стратегический менеджмент
- **командный менеджмент**
- структурированный менеджмент

3 К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- жизненные кризисы

- неуспех деятельности
- конкуренция с другими группами
- **все ответы верны**

4 К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- **поддерживающее окружение**
- квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
- командное вознаграждение
- **открытые коммуникации**

5 Необходимость планирования заключается в определении:

- **конечных и промежуточных целей**
- **задач, решение которых необходимо для достижения целей**
- **средств и способов решения задач**
- правильного ответа нет

6 Задачи контроля:

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

7 К источникам межличностных конфликтов не относят:

- индивидуальные различия
- дефицит информации
- **неопределенность роли**
- несовместимость ролей

8 Исключите несуществующий этап развития командной работы:

- **индивидуализация**
- адаптация
- кооперация
- нормирование работы

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-7:

Тест 1

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

- **коллектив**
- команда
- малая группа

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

- малая группа
- **команда**
- коллектив

3 Процесс командообразования представляет собой

- двухэтапный процесс
- **трехэтапный процесс**
- четырехэтапный процесс
- пятиэтапный процесс

4 Этап сыгровки является:

- первым этапом процесса командообразования
- **вторым этапом процесса командообразования**
- третьим этапом процесса командообразования
- четвертым этапом процесса командообразования

5 Командная форма организации работ является:

- результатом естественной эволюции производственных отношений
- **отклонением от традиционных форм взаимоотношений в группе**
- приоритетной формой взаимоотношений внутри группы в любых условиях

6 Главным отличием команд от традиционных формальных рабочих групп является наличие

- конвергенционного эффекта
- компульсационного эффекта
- **синергетического эффекта**
- эмпатического эффекта

7 В эффективно функционирующей команде:

- **иерархия в целом отсутствует**
- иерархизированность отношений зависит от обстоятельств
- вертикаль власти сильна всегда

8 Понятие роли ввел в социальную психологию:

- У.Мастенбрук
- **Д. Мид**
- М. Портер
- Р. Дафт

Тест 2

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

- ролевое самоопределение
- ролевая идентификация
- создание роли
- принятие роли

- **все ответы верны**

2 Автором модели «Колесо команды» является:

- Т.Б. Базаров
- Р. Белбин
- **Марджерисон-МакКенн**

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

- консультирование
- новаторство
- развитие
- организация
- **стимулирование**

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

- виртуальная команда
- **команда специалистов**
- 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:

- **лояльность**
- законопослушность
- идентичность
- приверженность
- все ответы не верны

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

- групповое табу
- **моббинг**
- самоизоляция

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

- 5 ролей
- 7 ролей
- **9 ролей**
- 12 ролей

8 У каждой высокоэффективной команды есть общая сверхзадача, называемая:

- философией
- миссией
- тактикой
- стратегией

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	100 – 60 %
не зачтено	менее 60 %

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-7:

1. Возможно ли социальное проектирование без социальных технологий?
2. Нужно ли говорить о манипуляции человеческой психикой в эпоху Интернета?
3. Можно ли создать гарантированный алгоритм управления людьми?
4. Каковы когнитивные возможности человека в преобразовании социальной реальности?
5. Имеет ли смысл говорить о внеучном знании (мифы, астрология и проч.)

как разновидности социальных технологий?

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продемонстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы отсутствуют грубые ошибки.
не зачтено	Продемонстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы присутствуют грубые ошибки или продемонстрирован уход от ответа /выполнения задания.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора 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 обучающегося от ответа	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 негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован 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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-2

Типовые задания (Практическое задание - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-2 (Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсов и ограничений)

Упражнение «Диспутатика».

Инструкция:

1. Разделитесь, пожалуйста, на мини-группы (5-7 человек).
2. Затем каждая мини-группа снова делится по парам (тройкам).
3. Каждая пара (тройка) участников вспоминает (придумывает) одну ситуацию из жизни (лучше всего – вузовской), которая закончилась конфликтом.
4. После того как ситуация выбрана, участники каждой из пары (тройки) выделяют три блока возникновения конфликта:

Первый блок - это описание самой ситуации: «Я пришел (ушел, написал и т.п.), а Вы / ты ...»

Второй блок — это сообщение о том, что хотелось бы сделать / получить: «Я хочу / я не хочу ...»

Третий блок — негативная оценка Субъекта: «Вы / ты всегда так / никогда ...»

После того как ситуация распределена по блокам, пара (тройка) придумывает, как можно было сделать так (если бы можно было повторить ситуацию снова), чтобы конфликта не произошло.

Для этого нужно поменять 3-й блок (негативный) на конструктивный.

После того как ситуации проиграны и варианты предотвращения конфликта найдены, вся мини-группа (5-7 человек), ранее разделённая на пары (тройки), вновь встречается (виртуально), обменивается мнениями, анализирует варианты и пути решения проблемы.

На основании описания хода действий группы, их анализа и выводов по итогам проделанной работы необходимо сделать презентацию в PowerPoint на тему «Конфликт и пути его разрешения» на примере ваших ситуаций для представления её на семинарском занятии. Пожалуйста, включите в презентацию теоретическую часть по указанной тематике.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-7

Задание. Объединить групповые наработки по практическим заданиям в единый документ, представленный в формате презентации. Не забывайте отобразить на титульном слайде всех участников вашей мини группы.

Информация в компьютерной презентации должна служить опорным планом для докладчиков.

Выполнение задания строится на обсуждении следующих вопросов:

Как была организована работа?

Какие групповые роли выполняли участники.

Какой была атмосфера в группе во время работы?

Как и на что расходовалось время?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продemonстрированы навыки оформления и демонстрации проектной работы в формате презентации сформированными малыми группа
не зачтено	Проектная работа в формате презентации сформированными малыми группа не продемонстрирована.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-2

Вопросы к зачету для проверки компетенции УК-2, раздел 1

1. Особенности предварительного проектирования, детального проектирования, стратегического проектирования.
2. Определение целей проекта. Структурирование проекта. Планирование результатов проекта.
3. Способы всесторонней оценки качества проекта на всех этапах его жизненного цикла.

4. Специфика современных социальных технологий как прикладного аспекта применения социогуманитарного знания в целях проектной деятельности.
5. Определение и структурирование личностных ресурсов команды на различных этапах жизненного цикла команд.
6. Подбора кандидатов в команду с использованием различных психологических типологий личности, учитывая их личностные предрасположенности к реализации той или командной роли.
7. История и состояние разработок проблематики социальных технологий.
8. Социальные технологии как особый вид технологии.
9. Проективизм и конструктивизм в социокультурной практике как предпосылка СТ.
10. Проблема типологии проектирования.
11. Понятия «социотехника», «социально-гуманитарное проектирование», «социальные технологии».

Раздел 2

12. Эффект команды. Принципы работы команды.
13. «Плюсы» организации команды. «Минусы» организации команды.
14. Требования к членам интеллектуальной команды. Численность команды.
15. Основные сферы деятельности команд. Формы управления в команде.
16. Эволюция команд в интеллектуальной сфере. Неформальные интеллектуальные и управленческие команды.
17. Диагностика жизнеспособности и распределение ролей в команде.
18. Организация и координация работы в команде.
19. Планирование деятельности команды. Этапы планирования деятельности.
20. Целеполагание в команде. Определение направлений достижения намеченной цели (разработка стратегии и тактики).
21. Распределение ролей в команде. Взаимодействие команды с клиентами, партнерами, внешней средой.
22. Динамика успешности развития команды.
23. Особенности индивидуального развития членов команды.
24. Обновление состава команды. «Выпадение из обоймы» отдельных членов команды.
25. Неадекватный рост мотивационных запросов участников, изменение личностных и духовных ориентиров.
26. Снижение авторитета, отсутствие опережающего личностного роста лидера команды.
27. Появление в команде альтернативного неформального лидера.
28. Мониторинг эффективности команды. Понятие мониторинга. Формы мониторинга.
29. Профилактический мониторинг эффективности команды.
30. Мониторинг личной эффективности лидера команды.
31. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.
32. Мониторинг эффективности команды в целом.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-7

Раздел 1:

1. Особенности современной социальной инженерии, дискурс-технологий.
2. Управление командными взаимоотношениями, социальными конфликтами в команде с использованием инновационных методов.
3. Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры).

4. Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы).
5. Использование современных сетевых технологий при решении задач в профессиональной деятельности.

Раздел 2

1. Организация взаимодействия между командами или внешними партнерами.
 1. Составление долгосрочного плана. Оперативное календарное планирование.
 2. Плановая отчетность. Ситуационный анализ.
 3. Этап становления. Этап успешного развития. Этап поиска, или поисковый период.
 4. Понятие социальных технологий и проблема типологии.
 5. Онтологические основания и когнитивная база развития социальных технологий.
 6. Виды и структура проектов.
 7. Социальное проектирование в современную эпоху.

Социальные технологии и свобода человека

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, студент демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций.
не зачтено	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала, студент дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы, так и на наводящие дополнительные вопросы.

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

Основная литература:

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды : учебное пособие / Авдеев В.В. - Москва : Финансы и статистика, 2021. - 544 с. - ISBN 978-5-00184-018-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=774417&idb=0>.
2. Корниенко В. И. Командообразование : учебник / В. И. Корниенко. - Москва : Юрайт, 2023. - 291 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14723-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849262&idb=0>.
3. Санда Ф. Потенциал команды: Как добиться максимальной эффективности командной работы : монография / Санда Ф.; Филлипс А. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-3240-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=774851&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Савинова С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 280 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-

11445-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843438&idb=0>.

2. Надточий Ю.Б. Командообразование. Практикум : учебное пособие / Надточий Ю.Б. - Москва : Дашков и К, 2022. - 108 с. - ISBN 978-5-394-04656-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808311&idb=0>.

3. Чергинцова С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / Чергинцова С. В. - Тверь : ТвГУ, 2020. - 115 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТвГУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=751488&idb=0>.

4. Гайдаров Г. М. Командообразование и лидерство в социальных организациях : учебное пособие / Гайдаров Г. М., Алексеевская Т. И. - Иркутск : ИГМУ, 2020. - 75 с. - Книга из коллекции ИГМУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=800515&idb=0>.

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

- <http://рпо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит материалы по многим направлениям психологии в том числе по командной работе.
- <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Представлены разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии в том числе по командной работе
- <http://psyjournals.ru/> - Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий в том числе по командной работе
- <http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по командной работе.

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/специальности 38.03.06 - Торговое дело.

Автор(ы): Чепьюк Ольга Ростиславовна, доктор философских наук, доцент
Воронкова Анна Александровна, кандидат филологических наук
Винник Валерия Константиновна, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Ермаков Сергей Анатольевич, доктор философских наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.

