

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

САЕ Институт «Умные материалы и технологии»

УТВЕРЖДЕНО:

Директор

И. А. Курзина

Оценочные материалы по дисциплине

Лидерство и руководство командной работой

по направлению подготовки

04.04.01 Химия

27.04.05 Инноватика

Направленность (профиль) подготовки:

Молекулярная инженерия

Форма обучения

Очная

Образовательная степень

Магистр

Квалификация

Инженер-исследователь

Год приема

2024

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

И.А. Курзина

Председатель УМК

Г.А. Воронова

Томск – 2024

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

БК-1. Способен действовать самостоятельно в условиях неопределенности при решении профессиональных задач и брать на себя ответственность за последствия принятых решений.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

РОБК-1.1. Знает основы принятия решений в условиях неопределенности.

РОБК-1.2. Умеет принимать наиболее эффективные решения в условиях ограничения информации и ресурсов;

лично решать проблемы вместе с командой, которые возникли в результате принятых решений;

прогнозировать варианты развития событий, предлагать методы уменьшения неопределенности в зависимости от ситуации и допустимых ресурсов.

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

- кейс;
- практические упражнения;
- тестовые задания

Кейс (ИУК-3.1)

Кейс. Биология лидерства (потребность в лидерстве).

Вы хозяин сада. На плодовых растениях вы заметили садовых муравьев, разводящих, как известно, тлю, паразитирующую на молодых побегах и листьях. Вам предлагают стереотипные, многократно повторяющиеся и неэффективные, то есть не лидерские стратегии хозяйского решения:

- Не обращать внимания. Результат - значительная часть урожая погибнет, а со временем погибнут и сами растения.

- Травить муравьев с помощью ядов, продаваемых в магазинах. Результат - гибель муравьев приведет к размножению других вредителей (клещей, гусениц и др.)

- В ручную удалять поврежденные листья и опрыскивать растения безопасными для человека растворами (мыло, деготь и т.п.). Результат - популяция тли достигнет некоторого напряженного равновесия. Как только перестанете опрыскивать, зараженность будет увеличиваться.

Найдите лучшую стратегию, преодолевающую стереотипные и неэффективные варианты.

Рефлексивное задание: Объясните выбранную вами стратегию на материале ситуации в вашей семье. На место вредителей (тлей), независимых от вас сил (муравьи), растений, земли, плодов и пр. поставьте членов своей семьи (педагогов, начальников, соседей и ...). Опишите свое решение, позицию, стратегию.

Критерии оценивания:

Оценивание кейса проводится по 10-бальной шкале.

Критерии оценивания		Количество баллов
1.	Самоопределение (формулирование собственного лидерского потенциала, описание механизмов его развития)	0 – 2 балла
2.	Целеполагание (четкое формулирование цели и задач при решении кейса)	0 – 2 балла

3.	Планирование (описание этапов и механизмов решения кейса)	0 – 2 балла
4.	Вступление в межличностный контакт для решения кейса	0 – 2 балла
5.	Организация межличностного взаимодействия (выступление в роли организатора командного взаимодействия при решении кейса)	0 – 2 балла

Результаты выполнения кейса определяются оценками «зачтено», «не зачтено». Минимальный балл для получения оценки «зачтено» – 5.

Практические упражнения

Упражнение для отработки навыка «Делегирование ответственности» (ИУК-3.2)

Если:

- «хочешь, чтобы было сделано хорошо – сделай сам»
- вы сами возложили на себя непосильное количество проектов
- вы контролируете каждый шаг подчиненных
- вы поручаете членам команды работу, которой они не хотят заниматься
- члены вашей команды не справляются с задачами

1. Соответствие задания компетенции исполнителя.

Наметив кандидата, проясните для себя, достаточно ли человек компетентен: выпишите два самых важных качества, необходимых для выполнения задачи (например, умение планировать и коммуникативные способности), и оцените по пятибалльной шкале, насколько сотрудник ими владеет.

2. Соответствие задания мотивации исполнителя.

Обрисовав потенциальному исполнителю суть задачи, обязательно задайте вопрос: «Будет ли вам интересно этим заниматься?» И запишите ответ. Если человеку неинтересно, найдите того, кому эта работа больше подходит.

3. Объясняйте, ЧТО, а не КАК нужно делать.

После того как вы расскажете подчиненному о задаче, которую хотите ему поручить, спросите: «Мне хотелось бы, чтобы вы сами выяснили, как это делать. У вас есть предположения о стратегии действий?». Обязательно запишите, что он ответит.

Упражнение «Бункер» (ИУК-3.3)

Упражнение направлено на отработку навыков эффективной коммуникации, умения отстаивать свои интересы. Кроме того, игра побуждает участников задуматься над своими ценностными ориентациями.

Участникам дается инструкция: «На Земле разразилась ядерная война. Однако вам повезло, и в момент бомбардировки вы оказались в специальном бомбоубежище — герметичном бункере. Взрыв произошел совсем недалеко от вас, сверху все разрушено, в живых там никого не осталось, и уровень радиации, таков, что человек гибнет в течение нескольких минут. Однако ваш бункер уцелел, и в нем есть запасы воздуха, пищи, воды и топлива, достаточные для того, чтобы прожить целый год. Есть надежда, что за это время уровень радиации на поверхности уменьшится настолько, что можно будет покинуть бункер и начать жить, как и раньше. Однако, что происходит в других частях Земли, вы не знаете. Вполне возможно, что погибло все человечество, а значит, именно вам, выйдя через год из бункера, предстоит основать новую цивилизацию».

После этого участникам дают перечень ролей тех, кто оказался в бункере, и предлагают распределить их (лучше, если участники сделают это самостоятельно, однако если в течение 2–3 минут это не удастся, придется прибегнуть к жеребьевке).

Возможный перечень ролей:

- Девочка-подросток, 14 лет, восьмиклассница. Хорошо учится, спортивная, красивая. Но обладает неустойчивой нервной системой, и история с атомной бомбардировкой привела ее в такой шок, что она только плачет и ничего толком не может сказать. Влюблена в оказавшегося в бункере мальчика (см. роль № 2).
- Мальчик-подросток, 16 лет, десятиклассник. В школе имел репутацию двоечника и балбеса, однако физически здоровый, сильный и ловкий, занимался легкой атлетикой. Влюблен в девочку, тоже оказавшуюся в бункере (см. роль № 1).
- Девушка, 19 лет, студентка театрального института. Обаятельная и привлекательная, но кроме игры на сцене делать ничего не умеет. Ждет ребенка, находится на пятом месяце беременности.
- Девушка, 21 год, студентка выпускного курса медицинского института. Однако училась она так себе, и не вполне понятно, готова ли она к тому, чтобы самостоятельно лечить людей. Увлекается шитьем.
- Мужчина, 22 года, студент института физической культуры. Совершенно здоров, физически очень крепкий. Имеет опыт службы в МЧС. Однако склонен к конфликтному поведению, из МЧС был уволен за драку на рабочем месте.
- Женщина, 24 года, психолог. Занималась исследованиями, готовилась защитить диссертацию. Имеет опыт работы школьным учителем. Свободно владеет английским языком.
- Мужчина, 30 лет, боевой офицер. Служил в стратегических ракетных войсках, знает, как вести себя, чтобы выжить после атомной бомбардировки. Злоупотребляет спиртным.
- Женщина, 34 года, учительница истории. Неплохо знает историю и культуру человечества, умеет воспитывать и учить детей. Однако своих детей у нее нет, и она вряд ли сможет их иметь из-за состояния здоровья.

Если ведущий желает видоизменить или расширить данный перечень, то следует помнить, что здесь не должно быть слабых, очевидно «проигрышных» ролей. Для каждой роли следует предусмотреть какое-то качество, ценное для ситуации, обозначенной в игре.

Когда роли распределены, дается вторая часть инструкции: «Но вдруг обнаружилось, что дела в вашем бункере не так уж хороши — вы почувствовали резкую нехватку кислорода, стало тяжело дышать. Оказывается, система обеспечения воздухом в бомбоубежище рассчитана на меньшее число людей, чем в нем оказались! Выберите тех, кому придется выйти из бункера на поверхность. Каждый из вас, естественно, хочет выжить сам и добровольно предлагать свою кандидатуру на выход из бункера не станет, а наоборот, попытается доказать, что именно он важен для будущей цивилизации и достоин выжить! Однако если убедить в этом группу не удастся, он будет вынужден покинуть бункер. У вас в запасе 20 минут для принятия решения, потом запасы кислорода окажутся исчерпанными».

Участникам дается время на обсуждение и принятие решения. После этого группа презентует свое решение и обоснование. После этого обсуждение произошедшего.

Критерии оценивания:

Оценивание упражнения проводится по 10-бальной шкале.

Критерии оценивания		Количество баллов
1.	Самоопределение (формулирование собственного лидерского потенциала, описание механизмов его развития)	0 – 2 балла
2.	Целеполагание (четкое формулирование цели и задач при решении практических заданий)	0 – 2 балла
3.	Планирование (описание этапов и механизмов решения практических заданий)	0 – 2 балла
4.	Вступление в межличностный контакт для решения практических заданий	0 – 2 балла
5.	Организация межличностного взаимодействия (выступление в роли организатора командного взаимодействия при решении практических заданий)	0 – 2 балла

Результаты выполнения упражнения определяются оценками «зачтено», «не зачтено». Минимальный балл для получения оценки «зачтено» – 5.

Тестовые задания

Децентрация (ИУК-3.1)

а. **способность преодолеть свой эгоцентризм, принять в расчет другие возможные точки зрения.**

б. трансформация энергии либидо в творческую.

в. распад, разложение, расчленение целого на составные части.

К стадиям становления команды (по Б. Бассу) не относится (ИУК-3.2):

а. принятие членами группы друг друга.;

б. развитие коммуникаций и выработка механизма принятия групповых решений.

в. формирование групповой солидарности.

г. **стремление к индивидуализации группового успеха**

В ситуации изменений лидером становится (ИУК-3.3)

а. Тот, кто владеет мастерством

б. Тот, кто владеет вниманием

в. **Тот, кто обладает комплексом всех типов компетенций**

Критерии оценивания:

Рейтинговый балл за выполнение обучающимися итогового теста рассчитывается по 10-бальной шкале. Оценка «зачтено» выставляется при получении 7 баллов.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

В качестве итоговых заданий, обеспечивающих проведение контроля сформированности компетенции УК-3, обучающимся предлагается выполнить проектное задание и пройти итоговое тестирование в МООК «Лидерство и командообразование».

При промежуточной аттестации оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся выполнил все виды предлагаемых заданий и его итоговый рейтинговый составил 5 – 10 баллов.

Проект (ИУК 3.1, ИУК 3.2, ИУК 3.3)

Обучающимся предлагается разделиться на группы по 5–7 человек.

Каждая группа представляет собой команду, работающую над совместным проектом. Тему проекта команды определяют самостоятельно.

Примерные темы проектов:

- Организация командной работы в научно-исследовательской деятельности (написание статьи с соавторами, создание проектной разработки в рамках своего научного исследования и т.п.)
- Организация командной работы в волонтерской деятельности (разработка и реализация социально-значимого мероприятия)
- Организация командной работы в творческой деятельности (организация и проведение мастер-классов, творческих мероприятий и т.д.)
- Прояснение и реализация личного лидерского потенциала (обучающийся самостоятельно определяет сферу – творческая, волонтерская, исследовательская и др. деятельность) с описанием элементов командного взаимодействия со стейкхолдерами.

В течение 40 минут проектная группа должна сформулировать название общего проекта, оформить его основную идею и порядок реализации таким образом, чтобы все включенные в него индивидуальные работы были органично связаны между собой.

Примерная структура презентации проекта:

- Формулировка (название) проекта.
- Участники команды-разработчика, стейкхолдеры.
- Формулировка решаемой проблемы, описание ситуации.
- Краткое описание сути проекта,
- Краткая характеристика принятых решений и проведенных мероприятий (включая материалы, подтверждающие реализацию – результаты исследований, публикации, сайты с информацией о проведенном мероприятии и т.д.)

Команды поочередно презентуют групповые проекты.

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за проект – 10 баллов.

Критерии оценивания		Количество баллов
1.	Определение темы, ее актуальность	0 – 2 балла
2.	Оригинальность проекта	0 – 2 балла
3.	Наличие материалов, подтверждающих реализацию проекта	0 – 4 балла
4.	Командное взаимодействие при реализации проекта	0 – 2 балла

Примерный перечень вопросов итогового теста МООК «Лидерство и командообразование»

1. Дорожная карта – это (ИУК-3.1):

а. уменьшенное обобщенное изображение поверхности Земли (или ее части) на плоскости.

б. путь следования объекта, учитывающий направление движения относительно географических ориентиров и координат, с указанием начальной, конечной и промежуточных точек, в случае их наличия.

в. это графическое отображение генерального плана с обозначением основных этапов, ключевых целей и сроков, главный документ для реализации стратегии.

2. К основным признакам команды не относится (ИУК-3.2):

- а) эффективное конструктивное межличностное взаимодействие; профессионализм каждого сотрудника;
- б) положительное мышление, ориентация на общий успех, способность согласованно работать на общий результат;
- в) регламентированное распределение функций между членами команды.**

3. Организационные задачи решаются более оперативно, эффективно и качественно при ... (ИУК-3.3):

- а) традиционной организации работ
- б) командной форме организации работ**
- в) индивидуальной инициативе членов команды

Критерии оценивания:

Рейтинговый балл за выполнение обучающимися итогового теста рассчитывается по 10-бальной шкале. Оценка «зачтено» выставляется при получении 7 баллов.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

1. Для чего нужно ролевое распределение (ИУК-3.1)?

- а) чтобы повысить уровень мобильности команды**
- б) чтобы обеспечить поддержку лидера команды
- в) чтобы обеспечить адаптируемость в слабо предсказуемых условиях**

2. Американские ученые Р. Хизрич и М. Питерс выявили четыре основных качества сотрудника управленческой команды (ИУК-3.2):

- а) опора на собственные силы,**
- б) стремление к независимости,**
- в) жажда успеха,**
- г) компетентность,
- д) склонность к риску.**

3. Руководитель команды должен решать следующие управленческие задачи (ИУК-3.3):

- а) установление и поддержание доброжелательной рабочей атмосферы в команде;**
- б) организация профессионального роста членов команды;**
- в) делегирование полномочий наиболее успешным членам команды.

Информация о разработчиках:

Федоров Игорь Валерьевич, канд. психол. наук, доцент кафедры психологии личности ФП ТГУ.

Волынец Кристина Владиславовна, канд. юрид. наук, доцент кафедры психологии личности ФП ТГУ.

Найман Азамат Базарбаевич, начальник Психологической службы ТГУ.

Подойницина Мария Анатольевна, канд. психол. наук, доцент кафедры общей и педагогической психологии ФП ТГУ

Ваулина Татьяна Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и педагогической психологии ФП ТГУ.