

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 ученого совета ННГУ  
протокол от  
«31» мая 2023 г. № 6

### **Рабочая программа дисциплины «ВВЕДЕНИЕ В ПРОЕКТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»**

Уровень высшего образования  
Специалитет

Направление подготовки  
11.05.02 - Специальные радиотехнические системы

Направленность образовательной программы  
Радиотехнические системы и комплексы специального назначения

Квалификация (степень) выпускника  
специалист

Форма обучения  
очная

---

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

**2023 год**

## Лист актуализации

---

---

### Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

\_\_\_\_\_ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2021-2023 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

### Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

\_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2023-2023 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

### Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

\_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

### Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

\_\_\_\_\_ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## 1. Место дисциплины «Введение в проектную деятельность» в структуре ООП

Дисциплина ФТД.06 «Введение в проектную деятельность» относится к обязательной части основной образовательной программы направления подготовки 11.05.02 Специальные радиотехнические системы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Введение в проектную деятельность», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

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	
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения;	Знает особенности предварительного проектирования, детального проектирования, стратегического проектирования.  Умеет определять цели проекта, структурировать проект, планировать результаты проекта.  Владеет способами всесторонней оценки качества проекта на всех этапах его жизненного цикла.	Дискуссия Практическое задание Тест Презентация
	УК-2.2. Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы и осуществляет мониторинг хода	Знает специфику современных социальных технологий как прикладного аспекта применения социогуманитарного знания в целях проектной деятельности  Умеет определять и	

	реализации проекта.	<p>структурировать личностные ресурсы команды как участник и как руководитель на различных этапах жизненного цикла команд.</p> <p>Владеет навыками подбора кандидатов в команду с использованием различных психологических типологий личности, учитывая их личностные предрасположенности к реализации той или командной роли.</p>	
ОПК-ОС-8. Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности	ОПК-8.1. Применяет знания инновационно-предпринимательской деятельности, при решении задач	<p>Знает особенности современной социальной инженерии, дискурс-технологий.</p> <p>Умеет управлять командными взаимоотношениями, социальными конфликтами в команде, применяя инновационные методы.</p> <p>Владеет актуальными формальными инструментами управления (регламенты, правила, договоры, процедуры), неформальными инструментами управления (ритуалы, традиции, общение вне работы)</p>	Практическое задание Тест
	ОПК-8.2. Демонстрирует навыки ведения инновационно-предпринимательской деятельности, при решении задач в профессиональной деятельности	Знает основные типы и формы современных социальных технологий в профессиональной деятельности («жесткие» и «мягкие», профессиональные, организационные, личностные и др.)	Практическое задание Тест

		<p>Умеет искать необходимую в рамках проектной деятельности информацию, используя инновационные методы.</p> <p>Владеет навыками использования современных сетевых технологий при решении задач в профессиональной деятельности</p>	
<p>ПК-3. Способен анализировать факторы (внутренние и внешние) и условия, влияющие на деятельность организации, определяя направления её развития</p>	<p>ПК-3.1 Способен определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа</p>	<p>Знает общие подходы к системотехнической деятельности, фазы и операции, системотехнической деятельности, особенности взаимосвязи социальных ролей в команде.</p> <p>Умеет прогнозировать поведение социальных систем в организации и оценивать величину ошибки прогноза.</p> <p>Владеет навыками построения и ведения эффективно действующей команды.</p>	<p>Практическое задание Тест</p>
	<p>ПК-3.2 Способен осуществлять анализ деятельности организации</p>	<p>Знает особенности функционирования современных социотехнических систем, специфику процесса определения эффективности работы участинков проектной группы.</p> <p>Умеет определять и применять критерии успешной деятельности команды с целью выполнения ее основных функций.</p> <p>Владеет навыками</p>	<p>Практическое задание Тест</p>

		определения возможных направлений и форм эволюции проектов с целью их корректировки и поддержки.	
--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины «Педагогика и психология»

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	<b>__ ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>		<b>36</b>
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>			
- занятия лекционного типа	8		2
- занятия семинарского типа	16		4
(практические занятия / лабораторные работы)			
<b>самостоятельная работа</b>	<b>47</b>		<b>30</b>
<b>КСР</b>	<b>1</b>		<b>4</b>
<b>Промежуточная аттестация – зачет</b>			

#### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	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	Занятия лабораторного типа	КСР	Всего										
						Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная		
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная

<b>Раздел 1.</b>	3		3	1										1			2		3
<b>Тема 1.</b> Понятие социальных технологий и их основные типы. Определение проектирования и проектной деятельности																			
<b>Тема 2.</b> Онтологические основания, когнитивная база и социокультурные предпосылки развития социальных технологий	6		3	2										2			4		3
<b>Тема 3.</b> Виды и структура проектов	3		4	1		1								1		1	2		3
<b>Тема 4.</b> Социальные технологии и проектирование в практиках современного общества	6		3	2										2			4		3
<b>Тема 5.</b> Обсуждение и защита плана проекта студентами	6		4	2		1								2		1	4		3
<b>Раздел 2.</b>	6		4					1						2		1			3
<b>Тема 1.</b> Основные виды группового взаимодействия. Понятие команды. Типы команд.						2											4		
<b>Тема 2.</b> Формирование структуры команды. Этапы развития команд	1 2		5				4		1					4		1	8		4
<b>Тема 3.</b> Коммуникативные конфликты в команде. Техники работы с сопротивлением и конфликтами в команде	1 8		5				6		1					6		1	12		4
<b>Тема 4.</b> Оценка результатов команды	1 1		5				4		1					4		1	7		4
Итого (включая КСИФР - час)	7 2		3 6	8		2	16		4			1		4	2 4	6	47		30

## Раздел 1. Лекционные занятия.

### Раздел 1.

#### Тема 1.1 Понятие социальных технологий и проблема типологии. Определение проектирования и проектной деятельности

Эволюция понятия технологии и возможности его применения для анализа сущности социальных технологий (СТ) – технология как деятельностная сторона техники; инженерия,

социотехнические системы, социальная инженерия, социотехнические системы, социальная инженерия; подходы к определению СТ: СТ как компонент общей (всякой) технологии; как любая технология для социальных целей; как «психотехника» манипуляции человеческой мыслительной деятельностью для достижения определенных целей; как средство предотвращения или уменьшения негативных последствий научно-технического прогресса. СТ как особый вид технологий: как прикладной аспект применения социогуманитарного знания в различных целях; в широком смысле как интегральное понятие, объемлющее в себе целый класс социальной активности человека; как дискурс-технология, сетевая технология; как некоторый гарантированный алгоритм управления социальными субъектами и процессами. Проблема типологии СТ: выделение типов по различным основаниям: по области применения; по целям, по характеру, по направленности и др. Понятие проектирования. Понятие прогнозирования. Инженерная деятельность как пример проектной деятельности.

### **Тема 1.2 Онтологические основания, когнитивная база и социокультурные. предпосылки развития социальных технологий.**

Онтологические основания и когнитивная база СТ, в качестве которых выступает: природа человека как субъекта познания и преобразования природной и социальной реальности, его когнитивные возможности, мыслительные и эмоциональные процессы; когнитивная база СТ: вненаучное знание (миф, религия, искусство и др.); проективно-конструктивистская природа социально-гуманитарных технологий (СГН) и возможность его применения; социокультурные предпосылки и основания СТ: проективизм и конструктивизм в социокультурной практике.

### **Тема 1.3 Виды и структура проектов.**

Общие подходы к системотехнической деятельности. Фазы и операции системотехнической деятельности. Предварительное проектирование. Детальное проектирование. Особенности стратегического проектирования. Основные классификации проектов. Структура проекта. Определение целей проекта. Планирование результатов проекта. Оценка результатов проекта.

### **Тема 1.4 Социальные технологии и проектирование в практиках современного общества.**

Основные типы и формы современных СТ («жесткие» и «мягкие», профессиональные, организационные, личностные и др.); человек и социальные технологии (СТ и человеческая свобода, СТ и человеческая субъективность; существуют ли пределы конструктивно-проективного отношения к миру? Каковы критерии созидательно-позитивного и разрушительного воздействия конструктивно-проективного отношения на человека и общество?

### **Тема 1.5 Обсуждение, разработка и защита проекта студентами**

Обсуждение возможных направлений и видов проектов, определение состава участников проектной группы, презентация предварительного этапа проектирования, составление плана проекта

## **Раздел 2. Занятия семинарского типа.**

### **Тема 1. Основные виды группового взаимодействия. Понятие команды. Типы команд.**

Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия.

Основные функции команды. Основные признаки команды и группы. Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Основные признаки команды. Критерии успешной команды.



## **Тема 2. Формирование структуры команды. Этапы развития команд.**

Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Жизненный цикл команд.

Типология этапов формирования команды. Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Крeгeр, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли.

## **Тема 3. Коммуникативные конфликты в команде. Техники работы с сопротивлением и конфликтами в команде.**

Инструменты управления командными взаимоотношениями. Работа с конфликтами в команде.

Управление командными взаимоотношениями. Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры). Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы). Блокирующие модели поведения. Работа с конфликтом в команде. Трудности работы в команде. Социальные конфликты в команде и управление ими.

## **Тема 4. Оценка результативности команды.**

Командообразование как ключевая задача лидеров- руководителей.

Классификаций ролей в команде. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель. Эффективно действующая команда.

**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.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 16 часов на очном отделении и 4 часа на заочном отделении.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

**УК-2.** Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

**ОПК-ОС-8.** Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности

**ПК-3.** Способен анализировать факторы (внутренние и внешние) и условия, влияющие на деятельность организации, определяя направления её развития

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, индивидуальных консультаций.

## **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа является важнейшим элементом в системе обучения студента, поскольку способствует самоорганизации, развитию навыка управления временем и самостоятельного решения задач. Основными формами самостоятельной работы студентов являются: подготовка к семинарским занятиям, составление конспекта, подготовка к выступлению на семинаре, подготовка доклада (презентации), написание контрольной работы (эссе).

## **Раздел 1.**

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена усвоению понятийного аппарата, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного специалиста является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные списке литературы.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану.

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Работа над основной и дополнительной литературой.

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к научным монографиям и статьям. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для выполнения последующих заданий в рамках направления подготовки.

### Самоподготовка к практическим занятиям

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде PowerPoint, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

### Самостоятельная работа студента при подготовке к зачету по разделу 1.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки обучающихся.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего периода изучения дисциплины (семестра). В этом случае подготовка к зачету будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале изучения дисциплины рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачету, а также использовать в процессе обучения программу, другие методические материалы, разработанные по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом сущности того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к зачету, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

#### Итоговое задание по разделу 1:

Написание плана проекта. Общая структура письменного плана проекта: титульный лист; содержание; введение; актуальность проекта; аналитическая часть; планируемые этапы реализации проекта; оценка рисков; выводы и рекомендации.

Подготовка к семинарским занятиям. Данный тип самостоятельной работы предполагает освоение той литературы, которая указана в планах семинарских занятий. Освоение литературы происходит согласно сформулированным к семинарским занятиям вопросам, которые являются своего рода ориентирами при отборе главного из прочитанного.

Подготовка к выступлению. Выступление должно быть по существу затронутых вопросов. При этом важно ссылаться на источники и литературу, из которых заимствовался материал. Желательно прокомментировать заимствованное из прочитанной литературы, раскрыть его сильные и слабые стороны. Ответ должен быть емким и не превышать пяти минут. В заключении важно обобщить сказанное, используя речевые клише.

Промежуточная аттестация проводится в форме защиты плана предварительного проекта студентами.

#### **Критерии и показатели, используемые при оценивании устного собеседования / презентации**

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора	- круг, полнота использования литературных источников по

источников Макс. - 20 баллов	проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (вопросы к устному собеседованию по проекту) приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Введение в проектную деятельность», созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10861>

## 5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

### 5.1 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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 незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	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	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но	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 незначительными недочетами, выполнены все задания в	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

			объеме.	некоторые с недочетами.		полном объеме.	
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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 оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	<b>превосходно</b>	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
<b>зачтено</b>	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 5.2.1 Контрольные вопросы

#### Раздел 1.

Зачет проходит в форме презентации плана проекта.

План проекта включает в себя:

1. Название проекта.
2. Актуальность проекта
3. Цель проекта
4. Задачи.
5. Масштаб применения проекта.
6. Границы (ограничения).

7. Предположения (допущения).
8. Влияния и зависимости.
9. Стратегии и методики, необходимые для реализации проекта
10. Планируемые этапы реализации проекта
11. Средства и способы контроля времени, ресурсов, качества, масштаба.
12. Планируемые результаты проекта.

### **Вопросы к устному собеседованию для проверки компетенции УК-2**

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».

### **Вопросы к устному собеседованию для проверки компетенции ОПК-ОС-8**

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.

### **Вопросы к устному собеседованию для проверки компетенции ПК-3**

1. Особенности функционирования современных социотехнических систем.
2. Основные типы и формы современных социальных технологий в профессиональной деятельности («жесткие» и «мягкие», профессиональные, организационные, личностные и др.)
3. Специфика процесса определения эффективности работы участников проектной группы.
4. Определять и применение критериев успешной деятельности команды с целью выполнения ее основных функций.
5. Определение возможных направлений и форм эволюции проектов с целью их корректировки и поддержки.
6. Достоинства и недостатки использования метода проектов в учебной деятельности

7. Презентация проекта и содержание проекта – что является более значимым для привлечения интереса к проекту.
8. Ценностные векторы в способах применения социальных технологий и проектирования.

### Контрольные вопросы к Разделу 2

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Эффект команды. Принципы работы команды.	УК-2, ОПК-ОС-8
2. «Плюсы» организации команды. «Минусы» организации команды.	УК-2, ПК-3
3. Требования к членам интеллектуальной команды. Численность команды.	УК-2, ПК-3
4. Основные сферы деятельности команд. Формы управления в команде.	УК-2, ПК-3
5. Эволюция команд в интеллектуальной сфере. Неформальные интеллектуальные и управленческие команды.	УК-2
6. Диагностика жизнеспособности и распределение ролей в команде.	УК-2, ОПК-ОС-8
7. Организация и координация работы в команде.	ОПК-ОС-8, ПК-3
8. Организация взаимодействия между командами или внешними партнерами.	УК-2
9. Планирование деятельности команды. Этапы планирования деятельности.	ОПК-ОС-8, ПК-3
10. Целеполагание в команде. Определение направлений достижения намеченной цели (разработка стратегии и тактики).	УК-2, ОПК-ОС-8
11. Составление долгосрочного плана. Оперативное календарное планирование.	УК3, ПК-3
12. Плановая отчетность. Ситуационный анализ.	УК-2, ПК-3
13. Распределение ролей в команде. Взаимодействие команды с клиентами, партнерами, внешней средой.	УК-2, ОПК-ОС-8
14. Динамика успешности развития команды.	УК-2
15. Этап становления. Этап успешного развития. Этап поиска, или поисковый период.	УК-2, ОПК-ОС-8
16. Особенности индивидуального развития членов команды.	УК3, ПК-3
17. Обновление состава команды. «Выпадение из обоймы» отдельных членов команды.	УК-2, ПК-3
18. Неадекватный рост мотивационных запросов участников, изменение личностных и духовных ориентиров.	УК-2, ОПК-ОС-8
19. Снижение авторитета, отсутствие опережающего личностного роста лидера команды.	УК-2, ПК-3
20. Появление в команде альтернативного неформального лидера.	УК-2, ОПК-ОС-8
21. Мониторинг эффективности команды. Понятие мониторинга. Формы мониторинга.	ОПК-ОС-8, ПК-3
22. Профилактический мониторинг эффективности команды.	УК-2, ПК-3
23. Мониторинг личной эффективности лидера команды.	ОПК-ОС-8, ПК-3

24.	Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.	ОПК-ОС-8, ПК-3
25.	Мониторинг эффективности команды в целом.	УК-2, ОПК-ОС-8
26.	Понятие социальных технологий и проблема типологии.	УК-2
27.	Онтологические основания и когнитивная база развития социальных технологий.	УК-2
28.	Виды и структура проектов.	УК-2
29.	Социальное проектирование в современную эпоху.	УК-2
30.	Социальные технологии и свобода человека	УК-2

## 5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-2

### 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

### 5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ОПК-ОС-8

#### Тест 1

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

- а. **коллектив**
- б. команда
- в. малая группа

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

- а. малая группа
- б. **команда**
- в. коллектив

3 Процесс командообразования представляет собой

- а. двухэтапный процесс
- б. **трехэтапный процесс**
- в. четырехэтапный процесс
- г. пятиэтапный процесс

4 Этап сыгровки является:

- а. первым этапом процесса командообразования
- б. **вторым этапом процесса командообразования**
- в. третьим этапом процесса командообразования
- г. четвертым этапом процесса командообразования

5 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

6 Главным отличием команд от традиционных формальных рабочих групп является наличие

- а. конвергенционного эффекта
- б. компульсационного эффекта
- в. **синергетического эффекта**
- г. эмпатического эффекта

7 В эффективно функционирующей команде:

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

8 Понятие роли ввел в социальную психологию:

- а. У.Мастенбрук
- б. Д. Мид**
- в. М. Портер
- г. Р. Дафт

## Тест 2

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

#### 5.2.4. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-3

##### Тест 1

1 Бригада хирургов - это:

- а. совещательная команда
- б. производственная команда
- в. проектная команда
- г. **группа, действующая как команда**

2 В соответствии с родом деятельности, которую выполняет в организации группа, выделяют следующие команды:

- а. **занимающиеся подготовкой рекомендаций**
- б. **производственные команды**
- в. команды сопровождения
- г. **управляющие команды**

3 Модель «Размораживание-Движение-Замораживание» разработал:

- а. **К. Левин**
- б. Б.Такмен
- в. К. Юнг
- г. Р. Белбин

4 Пять стадий командообразования «формирование-бурление-нормирование-функционалирование-перемена или расставание», выделяет:

- а. К. Юнг
- б. Р. Белбин
- в. **Б.Такмен**
- г. К. Левин

5 В развитой команде присутствует следующий тип конфликтов:

- а. ценностные конфликты
- б. **ролевые конфликты**
- в. конфликты за ресурсы
- г. конфликты за власть

6 В команде важно поддерживать:

- а. высокий уровень сплоченности и средний уровень конфликтности
- б. средний уровень сплоченности и низкий уровень конфликтности
- в. **средний уровень сплоченности и средний уровень конфликтности**
- г. высокий уровень сплоченности и низкий уровень конфликтности

7 Роли, связанные с официальными требованиями организации, в которую входит субъект, называются:

- а. организационными
- б. институционализированными**
- в. предикативными
- г. активными

8 Нижняя граница размера команды – это:

- а. 3 человека**
- б. 5 человек
- в. 6 человек
- г. 7 человек

## Тест 2

1 Конфликт, концентрирующийся на стратегии и делегировании обязанностей и распределении ресурсов, относится к типу:

- а. конфликта отношений
- б. конфликта, связанного с задачей
- в. конфликта, связанного с процессом**

2 Какой тип конфликта может улучшить результаты и продуктивность команды, повысить качество решений:

- а. конфликт, связанный с задачей**
- б. конфликт, связанный с процессом
- в. конфликт отношений

3 Последовательность стадий развития конфликта, которая чаще всего приводит к закреплению привычной формы поведения в нем, называется:

- а. сцена конфликта
- б. модель конфликта
- в. структура конфликта
- г. цикл конфликта**

4 Первое, чему необходимо научиться для успешного управления конфликтом, - это:

- а. вовремя определять тип конфликта
- б. вовремя определять ресурсы, доступные для разрешения конфликта
- в. вовремя распознавать сигналы эскалации конфликта**
- г. вовремя распознавать свое отношение к предмету конфликта

5 К сигналам эскалации конфликта не относят:

- а. отрицание ответственности
- б. снижение эмпатии**
- в. уменьшение способности к самораскрытию
- г. уменьшение готовности изменить свою точку зрения

6 Поведение в конфликте определяется двумя основными факторами:

- а. уровнем настойчивости**
- б. уровнем сопротивления влиянию
- в. качеством стратегического планирования
- г. заботой об отношениях**

7 Признание поражения ради сохранения отношений называется:

- а. избеганием

- б. приспособлением
- в. компромиссом
- г. сотрудничеством

8 К источникам внутриличностных конфликтов не относится:

- а. фрустрация
- б. **контаминация**
- в. взаимодействие ролей
- г. неопределенность роли

### 5.2.3 Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции УК-2

#### Темы для дискуссий к разделу 1

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 вненаучном знании (мифы, астрология и проч.) как разновидности социальных технологий?

#### Задание 1 Деловая игра: 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 работали.

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	
Шпатель 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.

## 5.2.6. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ОПК-ОС-8

### Задание. Деловая игра: упражнение «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.

### 5.2.6. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-3

#### Задание. Деловая игра: «Умения и навыки членов команды»

Упражнение помогает каждому участнику осознать свою роль в данной команде, тот вклад, который он вносит в командную работу, помогает осознать различные варианты того, как вносится вклад в общий результат, и развить в участниках уважение к другим и признание важности выполнения их функций.

Время: 20-30 минут.

Описание. Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. Каждый участник должен высказаться в рамках своей мини-группы на тему того, в чем он видит свой вклад в деятельность всей команды (можно говорить о том вкладе, который каждый делает в свою конкретную команду в процессе обучения в группе). Если кто-то из участников затрудняется, остальные члены его мини-группы могут ему помочь сформулировать свой доклад.

Группам дается 10 минут на подготовку. После этого один участник от каждой минигруппы выступает и рассказывает о каждом в своей группе.

Выводы:

1 Можно подчеркнуть, насколько разные мнения о собственном вкладе прозвучали, подчеркнуть то, что в хорошей команде максимально используются индивидуальные особенности и сильные стороны каждого.

2 Можно подчеркнуть, что вносить свой вклад в команду можно по-разному – выполняя определенные профессиональные или организаторские функции либо влияя психологически на атмосферу в команде (вселяя энтузиазм и уверенность в своих силах либо сглаживая конфликты и т.д.).

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) основная литература:

#### Раздел 1.

1. О специфике социально-гуманитарных наук. Опыт философии науки [Электронный ресурс] / В.В. Мархинин ; под ред. доктора филос. наук, профессора А.Л. Симанова - М. : Логос, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987047262.html>

2. Современная философия. Интеллектуальные технологии XXI века [Электронный ресурс] / Пржиленский В.И. - М.: Проспект, 2017. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392218141.html>

#### Раздел 2.

1. Акимова, А.Р. Психология тренинга: исследования субъективных и объективных компонентов эффективности [Электронный ресурс] : монография. — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2018. — 119 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=63060](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=63060) — Загл. с экрана.

2. Белогай, К.Н. Психологический тренинг как технология помощи семье [Электронный ресурс] : учебное пособие / К.Н. Белогай, С.А. Дранишников. — Электрон. дан. — Кемерово : Издательство КемГУ (Кемеровский государственный университет), 2019. — 230 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=61409](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61409) — Загл. с экрана.

3. Основы социально-психологического тренинга [Электронный ресурс] : . — Электрон. дан. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2018. — 128 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=70114](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70114) — Загл. с экрана.

#### **б) дополнительная литература:**

##### Раздел 1.

1. Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования [Электронный ресурс] / Емельянова Т.П. - М.: Институт психологии РАН, 2016. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003143.html>

2. Социальные сети: новые технологии управления миром [Электронный ресурс] / Филь М. - М.: Университет "Синергия", 2016. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425702227.html>

3. Гуманитарное знание и социальные технологии (материалы «Конференции-круглого стола») / Касавин И.Т., Розин В.М. и др. // Вопросы философии. 2013. № 9. С. 3-30. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20391125>

4. Касавин И.Т. Социальные технологии и научное знание // Эпистемология и философия науки. 2010. Т. 26. № 4. С. 5-15. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15584837>

5. Касавин И.Т. Социальные технологии. Теоретические концептуализации и примеры // Общественные науки и современность. 2012. № 6. С. 100-111. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18127961>

6. Аргамакова А.А. Прикладное социогуманитарное знание, социальные технологии и инженерия // Эпистемология и философия науки. 2015. Т. 46. № 4. С. 70-84. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25398473>

##### Раздел 2.

1. Шмырёва, Н.А. Инновационные процессы в управлении педагогическими системами [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. — Кемерово : Издательство КемГУ (Кемеровский государственный университет), 2019. — 108 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=61433](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61433) — Загл. с экрана.

2. Ефимова, Д.В. Психология делового общения [Электронный ресурс] : учебник / Д.В. Ефимова, Л.И. Найдёнова, В.В. Белолипецкий. — Электрон. дан. — Пенза : ПензГТУ (Пензенский государственный технологический университет), 2017. — 232 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=62641](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=62641) — Загл. с экрана.

3. Психология самопрезентации личности: Монография / О.А. Пикулева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 320 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль; Психология). (переплет) ISBN 978-5-16-006926-5. Режим доступа: <http://www.znaniium.com>

#### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

- 1 Операционная система Microsoft Windows
- 2 Прикладное программное обеспечение Microsoft Office

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютером, проектором или ЖК-телевизором, а также доской.

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 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», направленность (профиль) программы бакалавриата «Региональное и муниципальное управление».

Авторы

Раздел 1

д.ф.н., проф. Касавин И.Т. \_\_\_\_\_

д.ф.н., проф. Дорожкин А.М. \_\_\_\_\_

к.ф.н., доц. Воронина Н.Н. \_\_\_\_\_

к.ф.н., доц. Шибаршина С.В. \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ д.ф.н., проф. Касавин И.Т. \_\_\_\_\_

Раздел 2

к. психол. н., доц. \_\_\_\_\_ Н. А. Родина

к. психол. н., доц. \_\_\_\_\_ А. В. Щербаков

к. филол. н., доц. \_\_\_\_\_ А. А. Воронкова

Заведующий кафедрой

культуры и психологии предпринимательства

д. филос. н., профессор \_\_\_\_\_ С. А. Ермаков

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ года, протокол № \_\_.