

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Павловский филиал ННГУ

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

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Региональное и муниципальное управление

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Павлово

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.08 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
ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов;	ОПК-2.1: Умеет применять технологии подготовки, принятия и реализации управленческих решений ОПК-2.2: Оценивает экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) проектов и программ ОПК-2.3: Выявляет отклонения и несоответствия в процессе реализации управленческих решений	ОПК-2.1: Знать технологию выработки управленческих решений. Уметь применять способы подготовки, принятия и реализации управленческих решений. Владеть подходами к реализации управленческих решений ОПК-2.2: Знать направления государственных (муниципальных) программ. Уметь оценивать последствия государственных (муниципальных) программ. Владеть навыками оценки социально-экономических и политических условий ОПК-2.3: Знать подходы к выявлению отклонений. Уметь выявлять причины отклонений при реализации управленческих решений. Владеть навыками корректирующих мероприятий	Тест Практическое задание Деловая игра	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-11: способен разрабатывать социально-экономические	ПК-11.1: Разрабатывает социально-экономические проекты (программы	ПК-11.1: Знать подходы к разработке социально-экономических	Тест Практическое задание	Зачёт: Деловая игра

проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ	развития) ПК-11.2: Оценивает экономические, социальные, политические условия реализации государственных (муниципальных) программ ПК-11.3: Оценивает экономические, социальные, политические последствия реализации государственных (муниципальных) программ	проектов. Уметь разрабатывать социально-экономические проекты. Владеть навыками подготовки программ развития ПК-11.2: Знать необходимые условия для реализации государственных программ. Уметь оценивать условия для реализации государственных программ. Владеть навыками оценки социально-экономических и политических условий ПК-11.3: Знать возможные последствия реализации государственных программ. Уметь оценивать последствия реализации государственных программ. Владеть навыками оценки социально-экономических и политических последствий	Деловая игра	Контрольные вопросы
ПК-12: способен использовать современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий	ПК-12.1: Применяет современные методы управления проектом ПК-12.2: Определяет риски и показатели эффективности при реализации социально-экономического проекта ПК-12.3: Планирует реализацию социально-экономического проекта с использованием современных инновационных технологий	ПК-12.1: Знать методы управления проектами. Уметь применять методы управления проектами. Владеть навыками управления проектами ПК-12.2: Знать существующие риски и показатели эффективности. Уметь определять риски и показатели эффективности. Владеть навыками определения рисков и показателей эффективности ПК-12.3: Знать теорию планирования проектов. Уметь планировать реализацию проектов.	Эссе Практическое задание Деловая игра Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		Владеть навыками реализации проектов с применением инновационных технологий		
--	--	---	--	--

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	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ
Тема 1Понятие социальных технологий и их основные типы. Определение проектирования и проектной деятельности	6.5	5.5	0.5	0.5	1		1.5	0.5	5	5
Тема 2. Онтологические основания, когнитивная база и социокультурные предпосылки развития социальных технологий	6.5	5.5	0.5	0.5	1		1.5	0.5	5	5
Тема 3. Виды и структура проектов	6.5	6	0.5		1		1.5	0	5	6
Тема 4. Социальные технологии и проектирование в практиках современного общества	5.5	7.5	0.5	0.5	1	1	1.5	1.5	4	6
Тема 5. Знакомство. Основы командного взаимодействия	5.5	6.5	0.5	0.5	1	1	1.5	1.5	4	5
Тема 6. Командообразование. Сплочённость как фактор развития команды	7	6.5	1	0.5	2	1	3	1.5	4	5

Тема 7. Командообразование. Управление взаимоотношениями в команде	6.5	6.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	4	5
Тема 8. Дискусии и ролевые игры. Эффективные коммуникации в команде	7	5.5	1	0.5	2		3	0.5	4	5
Тема 9. Дискусии и ролевые игры. Конфликты как проявление противоречий и источник развития команды	7	6.5	1	0.5	2	1	3	1.5	4	5
Тема 10. Имитационные игры. Траектории саморазвития членов команды	6	7	1		1	1	2	1	4	6
Тема 11. Обсуждение и защита плана проекта студентами	7	8	1		2	2	3	2	4	6
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. Понятие социальных технологий и их основные типы. Определение проектирования и проектной деятельности

Тема 2. Онтологические основания, когнитивная база и социокультурные предпосылки развития социальных технологий

Тема 3. Виды и структура проектов

Тема 4. Социальные технологии и проектирование в практиках современного общества

Тема 5. Знакомство. Основы командного взаимодействия

Тема 6. Командообразование. Сплочённость как фактор развития команды

Тема 7. Командообразование. Управление взаимоотношениями в команде

Тема 8. Дискусии и ролевые игры. Эффективные коммуникации в команде

Тема 9. Дискусии и ролевые игры. Конфликты как проявление противоречий и источник развития команды

Тема 10. Имитационные игры. Траектории саморазвития членов команды

Тема 11. Обсуждение и защита плана проекта студентами

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

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очно-заочная форма обучения - 6 ч.

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.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы

организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Изучение понятийного аппарата дисциплины

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 не только профессиональной, но и универсальной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в 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.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ, раскрытия сущности основных категорий системы валютного регулирования, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. 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 последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

На практических занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

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

При презентации материала на семинарском занятии 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

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров. Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Введение в проектную деятельность» является зачёт.

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

В начале семестра рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачёту по данной дисциплине, а также использовать в процессе обучения программу, другие методические материалы, разработанные кафедрой 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) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

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 экзамену, 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.

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 - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-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

1. 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

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

б. субъекта управления

в. рода деятельности

г. периода существования

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

а. периода существования

б. уровня развития групповой активности

в. рода деятельности

г. поставленных целей

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

а. рода деятельности

б. периода существования

в. поставленных целей

г. субъекта управления

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

а. рода деятельности

б. уровня развития групповой активности

в. поставленных целей

г. периода существования

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

а. контаминацией

б. фрустрацией

в. диалектикой цели

г. неопределенностью цели

1. К источникам межгрупповых конфликтов не относят:

а. дефицит информации

б. взаимозависимость задач

в. неопределенность полномочий

г. борьбу за статус

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

Тест 2

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

а. коллективистическое самосознание

б. групповая идентичность

в. групповая сплоченность

1. 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

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

а. жизненные кризисы

б. неуспех деятельности

в. конкуренция с другими группами

г. все ответы верны

1. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

а. поддерживающее окружение

б. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей

в. командное вознаграждение

г. открытые коммуникации

1. 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

1. Задачи контроля:

а. сбор и систематизация информации о фактическом состоянии деятельности

б. оценка состояния и значимости полученных результатов

в. разработка и принятие решений.

1. К источникам межличностных конфликтов не относят:

а. индивидуальные различия

б. дефицит информации

в. неопределенность роли

г. несовместимость ролей

1. Исключите несуществующий этап развития командной работы:

а. индивидуализация

- б. адаптация
- в. кооперация
- г. нормирование работы

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-12:

Тест 1

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

а. коллектив

- б. команда
- в. малая группа

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

- а. малая группа

б. команда

- в. коллектив

1. Процесс командообразования представляет собой

- а. двухэтапный процесс

б. трехэтапный процесс

- в. четырехэтапный процесс

- г. пятиэтапный процесс

1. Этап сыгровки является:

- а. первым этапом процесса командообразования

б. вторым этапом процесса командообразования

- в. третьим этапом процесса командообразования

- г. четвертым этапом процесса командообразования

1. Командная форма организации работ является:

- а. результатом естественной эволюции производственных отношений

б. отклонением от традиционных форм взаимоотношений в группе

- в. приоритетной формой взаимоотношений внутри группы в любых условиях

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

- а. конвергенционного эффекта
- б. компульсационного эффекта

в. синергетического эффекта

- г. эмпатического эффекта

1. В эффективно функционирующей команде:

а. иерархия в целом отсутствует

- б. иерархизированность отношений зависит от обстоятельств

- в. вертикаль власти сильна всегда

1. Понятие роли ввел в социальную психологию:

а. У.Мастенбрук

б. Д. Мид

в. М. Портер

г. Р. Дафт

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов
отлично	86-95% правильных ответов
очень хорошо	81-85% правильных ответов
хорошо	66-80% правильных ответов
удовлетворительно	56-65% правильных ответов
неудовлетворительно	46-55% правильных ответов
плохо	45% и меньше правильных ответов

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

Задание 1.

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

1. Какое психическое состояние возникло у рабочего, когда ему повысили задание до 15 деталей?
2. Какой процесс возник у рабочего при повышении задания до 20 деталей?

Какой процесс может возникнуть если ему поставят задачу производить по 20 деталей в течение длительного времени?

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-12:

Задание 2.

Наше общество требует восстановления такой нравственной категории, как милосердие. В детский дом пришли шефы с завода. Принесли игрушки, интересные книжки, сладости. Они хотели побыть с детьми, поиграть с ними, почитать книжки. Но работники дома не позволили взрослым реализовать свои добрые намерения. «Сближаться с детьми вам не следует, -

говорили они. - У наших детей тяжелая судьба. Не стоит их волновать. Вы уйдете, а нам их трудно потом успокоить. А за подарки спасибо».

Выскажите свое мнение по данному вопросу. Может быть, работники детского дома правы?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

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.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-12:

Игра . «Дом»

Участники делятся на 2 команды, а ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за вами! Но не забывайте, что вы все вместе должны стать полноценным и функциональным домом. Можно общаться между собой». Психологический смысл упражнения в том, что участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению коллектива.

Обсуждение можно провести со следующими вопросами: 1) «Как проходило обсуждение в командах? 2) Сразу ли вы смогли определить свою роль в «доме»? 3) Почему Вы выбрали именно эту роль?».

Важный вывод - каждая часть «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным, как и организация.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

Игра . «Шесть шляп мышления»

Метод «Шесть шляп мышления» это метод ролевой игры. Надевая шляпу определенного цвета (буквально или мысленно), человек играет определенную роль, которая ей соответствует, смотрит на себя со стороны, смотрит на проблему с определенной точки зрения. Меняя шляпы, меняет роли, ракурс рассмотрения вопроса.

Белая шляпа — объективные факты и цифры. Факты и цифры слишком часто становятся частью аргументации, подкрепляющей определенную точку зрения. Факты чаще приводятся с какой-то целью, чем сообщают о том, что действительно есть на самом деле. И здесь нам важно выяснить как то, что мы знаем по данному вопросу, так и то, что мы НЕ знаем. Мы должны задать себе и оппоненту следующие вопросы:

- какая информация имеется;
- какая информация необходима;
- как и где получить недостающую информацию.

Ключевые моменты:

- отметить конфликтующие/противоречащие точки зрения;
- оценить уместность и точность информации;
- отделить факты от предположений;
- определить действия, необходимые для устранения пробелов;
- узнать о настроениях и эмоциях.

Красная шляпа — мышление в красной шляпе связано с эмоциями и чувствами, а также с иррациональными аспектами мышления (интуицией, предчувствиями). Мышление в красной шляпе является почти полной противоположностью мышлению в белой шляпе — нейтрального, объективного, почти полностью лишённого эмоциональных оттенков. Но оно играет важную роль, если исключить эмоции и чувства как компоненты из процесса мышления, то они спрячутся на заднем плане и будут незаметно влиять на мышление, искажать видение и в итоге направлять фокус внимания в одну сторону, не давая широты восприятия всей картины в целом.

Мышление в красной шляпе позволяет прояснить:

- что я сейчас чувствую;
- что мне подсказывает моя интуиция;
- что говорит мне мой «внутренний голос».

Кроме того, хорошее решение должно завершаться эмоциями. Эмоции являются очень надежным индикатором удовлетворенности ходом рассмотрения вопроса, решением и возможными последствиями. Если наша голова говорит нам, что решение, которое мы приняли правильное, а в душе тоска, то можем ли мы говорить, что это и есть именно то, что нам нужно, что наши потребности (на всех уровнях) удовлетворены.

Ключевые моменты использования красной шляпы:

- ограничиться 30 секундами;
- разрешено выражать чувства, подсказки интуиции и «внутреннего голоса»;
- не нужно оправдываться и объяснять причины своих чувств;
- использовать как часть мыслительного процесса, способствующего принятию решения;

- применять после принятия решения.

Черная шляпа — мышление в Черной шляпе должно быть логичным и правдивым, это не атака, не критические нападки, это критическое исследование. Мышление в Черной шляпе должно быть основано на логике соответствия и несоответствия. Это не «я тебе докажу, что ты не прав», это критический АНАЛИЗ проблемы. Под Черной шляпой мы выясняем последствия, факторы, влияние процесса или выполнения нашего решения на ценности, проводим проверку на соответствие и несоответствие, на недостатки.

Вопросы, которые мы задаем «под Черной шляпой»:

- каковы возможные проблемы;
- каковы вероятные сложности;
- на что нужно обратить внимание;
- в чем опасность.

Ключевые моменты. Мышление в Черной шляпе:

- помогает в принятии правильного решения;
- указывает на сложности;
- исследует слабые моменты;
- может совпадать с белой шляпой;
- исключительно эффективный инструмент оценки при использовании после Желтой шляпы.

Желтая шляпа — требует сознательного усилия. К сожалению, для отрицательного отношения существует больше естественных причин, чем для положительного. Мышление в Черной шляпе может защитить нас от ошибок, рисков и опасностей. Позитивное мышление должно быть смесью любопытства, удовольствия и желания осуществлять задуманное.

Вопросы «под Желтой шляпой»:

- каковы преимущества;
- каковы положительные стороны;
- в чем ценность;
- привлекательна ли концепция данного предложения;
- можно ли это воплотить в жизнь.

Зеленая шляпа мышления имеет непосредственное отношение к новым идеям и взглядам на вещи. Надевая Зеленую шляпу, человек выходит за рамки старых идей, чтобы найти что-то получше. Зеленая шляпа связана с изменениями. Мышление в Зеленой шляпе представляет собой намеренное и сконцентрированное усилие ума, направленное на поиск творческих идей и альтернатив.

Вопросы «под Зеленой шляпой»:

- какие творческие идеи имеются;
- каковы возможные альтернативы;
- как преодолеть сложности, обнаруженные под Черной шляпой.

Творческий подход необходим, когда все остальные методы оказались безрезультатными. Творческое мышление может потребовать провокационных высказываний с заведомо иррациональными идеями. Оно включает в себя «мыслительный эксперимент», при подключении же Желтой и Черной шляпы мы можем провести оценку предложенных альтернатив и неординарных решений (каковы хорошие стороны?; в чем трудности и опасности?)

Синяя шляпа — особая шляпа. Это рефлексивное мышление, мышление о мышлении. Под Синей шляпой мы управляем процессом восприятия и переработки поступающей информацией. Фокусирование — одна из ключевых ролей Синей шляпы. Постановка вопроса — самый простой способ фокусирования мышления. Здесь нужны определенные навыки и умения: умение задавать правильные вопросы, умение точно определить и сформулировать проблему, умение поставить задачу для мышления. Под Синей шляпой мы составляем программу: регламент в широком смысле слова; какие шляпы будем использовать и в каком порядке (простые и сложные последовательности). Под Синей шляпой мы делаем обобщения и выводы (наблюдение и обзор; комментарии; подведение итогов, выводы).

Вопросы «под Синей шляпой»:

- с чего начать;
- что на повестке дня;
- каковы цели;
- какие шляпы использовать;
- как подвести итог;
- что делать дальше.

Вопросы для рефлексии:

1. Что нового я узнал о работе с информацией?
2. Всегда ли информация, заложенная в высказывании собеседника или в печатном тексте и не подкрепленная экспрессивной мимикой и жестами, является фактом? Как можно проверить истинность высказывания?
3. Всегда ли утверждение, высказанное экспрессивно, можно отнести к эмоциям?
4. Под какой шляпой после рассмотрения различных вариантов решения проблемы мы делаем окончательный выбор? Как можно проверить правильность принятия решения для самого человека?
5. Какое мышление, критическое или позитивное, более развито у «западного» человека и наиболее часто используется?
6. Существуют ли абсолютно позитивные или негативные события, идеи, черты характера и.т.д.?
7. Что может произойти, если использовать только позитивное или только критическое мышление при решении проблемы или оценке ситуации?
8. Под какой шляпой мы определяем и формулируем проблему?
9. Каким будет процесс рассмотрения ситуации или проблемы, если не будет рамок и регламента?
10. В каких ситуациях рассмотрение вопроса может заканчиваться мышлением в Зеленой шляпе?
11. Мышление в какой шляпе оказалось для вас наиболее трудным и непривычным? В какой шляпе вам было наиболее приятно работать со статьей? Что, по вашему мнению, у вас получилось и что не получилось при работе над статьей?

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Понимание смысла проблемы; степень согласованности действий; достижение игровых

Оценка	Критерии оценивания
	целей; соответствие роли в игровой ситуации; рациональность принятого решения.
не зачтено	Задание не выполнено; поставленные задачи не решены.

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 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	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	обучающегося от ответа		некоторым и недочетами	и недочетами	недочетов	ошибок и недочетов	
--	---------------------------	--	------------------------------	-----------------	-----------	-----------------------	--

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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

1. Виды групповой работы. Особенности, характеристики, основные отличия.
2. Предмет, задачи психологического тренинга. Психологический тренинг как метод практической психологии.
3. История развития групповых методов практической психологии. Основные этапы возникновения и развития группового психологического тренинга.
4. Общее и различия между групповой терапией, коррекцией, обучением и групповым психологическим тренингом.
5. Цели психологического тренинга.
6. Специфические черты и основные парадигмы психологического тренинга
7. Процедурно – организационные моменты группового тренинга.
8. Основные методы группового психологического тренинга.
9. Биографические методы.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-12

1. Понятие групповой сплоченности. Факторы, влияющие на сплоченность в группе.
2. Интерактивные игры как средство групповой психологической работы
3. Специфика деятельности ведущего в психологическом тренинге. Критерии эффективного ведущего.
4. Характеристика личности группового тренера. Подготовка ведущих тренинговых групп.
5. Динамика группового процесса. Основные этапы развития группы в тренинге.
6. Основные правила работы психологических групп.
7. Классификация тренинговых методов (групповая дискуссия, игровые методы и др.)
8. Виды психологического тренинга. Краткая характеристика
9. Значение разогревающих игр и психотехник для создания благоприятного психологического климата в группе. Примеры разогревающих игр.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-11

1. Место тренинга командообразования в подготовке и переподготовке специалистов помогающих профессий.
2. Специфика тренинга командообразования. Отличия тренинга командообразования от других форм психологического развития.
3. Самораскрытие, обратная связь и рефлексия как основные механизмы групповой динамики.
4. Организация тренинга командообразования в учебном процессе.
5. Классификация методов с позиции различных теоретических оснований (психоанализ, гештальт-подход, личностно-центрированный и др. подходы).
6. Мотивация как стимул личностного роста и повышения личной эффективности
7. Эмпатия, рефлексия как способы восприятия и понимания людьми друг друга при общении.
8. Ассертивность. Техники отказа собеседнику.
9. Механизмы сопротивления, с позиции различных психологических теорий.
10. Конфликт в тренинге и его значение. Виды конфликтов. Конструктивность и деструктивность конфликтных ситуаций.
11. Диагностика синдрома профессионального выгорания.

Профилактика и лечение синдрома профессионального выгорания.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Высокий или средний уровень подготовки. Студент показывает достаточный уровень теоретических знаний, делает несущественные ошибки. Студент посещал практические занятия и способен ответить на вопросы по всем пройденным темам. Выполнение заданий от 51 до 100%.
не зачтено	Подготовка абсолютно недостаточная. Студент не отвечает на поставленные вопросы. Студент отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий и не способен ответить на вопросы по пройденным темам. Выполнение заданий менее 50 %.

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

Основная литература:

1. Невеев Александр Борисович. Тренинг в организации : Учебное пособие. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005660-9. - ISBN 978-5-16-101737-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740698&idb=0>.
2. Леонова Анна Борисовна. Организационная психология : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии; Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 429 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006052-1. - ISBN 978-5-16-101731-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630704&idb=0>.
3. Сухова Елена Викторовна. Технологии тренинга : Учебник / Самарский государственный экономический университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 232 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014408-5. - ISBN 978-5-16-106923-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770793&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Анопченко Татьяна Юрьевна. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры. Практикум : Учебное пособие / Южный федеральный университет. - 4. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2019. - 282 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-03361-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=769933&idb=0>.
2. Евтихов Олег Владимирович. Теория и практика тренинга : Учебное пособие / Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 174 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-109590-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770349&idb=0>.
3. Истратова Оксана Николаевна. Психология эффективного общения и группового взаимодействия : Учебное пособие / Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета (ЮФУ), 2018. - 192 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-927-52848-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=628447&idb=0>.
4. Родин Владимир Федорович. Тренинг профессионального общения : Монография / Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я. Кикотя. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2020. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-238-03402-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=769764&idb=0>.
5. Чикер Вера Александровна. Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг : Учебное пособие / Санкт-Петербургский государственный университет. - СПб : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2017. - 56 с. - ВО - Бакалавриат., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=624258&idb=0>.

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

Электронная библиотечная система "Консультант студента". Режим доступа:

<http://www.studentlibrary.ru/>

Российская электронная библиотека (РГБ. Режим доступа: <http://elibrary.rsl.ru/>)

Этический кодекс Международной Ассоциации профессионалов развития личности.-
[Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.liros.ru/projects/eticheskaya_komissiya/kodex.php

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 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Шобонов Николай Александрович, доктор педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Ягунова Наталья Александровна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2023, протокол № 5.