

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ТЕОРИИ И ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры теории и технологии
социальной работы
_____ Ю.Ю. Платонова
«30» апреля 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ ПРОЕКТА

основной профессиональной образовательной программы
«Социальная работа в системе социального обслуживания населения»
по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Разработчик: канд.пед.наук, доцент Семено Анастасия Александровна

Согласовано: канд. пед. наук, доц. и.о. зав. кафедрой Платонова Юлия Юрьевна

Санкт-Петербург

2021

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ ПРОЕКТА

Цель изучения дисциплины – сформировать компетентностные знания о формировании команды, а также управлению ей и вопросам личной и командной эффективности в социальной сфере.

Задачи дисциплины:

1. рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы управления командой проекта;
2. изучить основные принципы управления персоналом при формировании команды проекта;
3. освоить признаки команды проекта;
4. изучить закономерности и принципы командообразования, методы построения команды.

Содержание дисциплины:

Команда проекта. Личная и командная эффективность
 Основы создания команды. Жизненный цикл команды
 Распределение ролей в команде
 Эффективность командной деятельности

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

Сформировать навыки командной работы и ее управления, личной и командной эффективности в социальной сфере.

Задачи²:

1. рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы управления командой проекта;
2. изучить основные принципы управления персоналом при формировании команды проекта;
3. освоить признаки команды проекта;
4. изучить закономерности и принципы командообразования, методы построения команды.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака дем. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (зачет)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	38	34	32	12	20		2	-	-
Заочная	2	54	72	62	10	8	2	6		2	-	-

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК -2.1. Формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта. ИУК -2.2. Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. ИУК -2.3. Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает способ решения поставленных задач. ИУК -2.4. В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы. ИУК -2.5. Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знает основные правила формирования команд проекта в социальной работе; - сущность проектной технологии и требования к проектам; <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет определять необходимость проектной деятельности и определять проектную идею; <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет навыками формирования команд проекта по направлениям социальной работы; - саморефлексии и этики в процессе формирования команд проекта в деятельности специалиста социальной работы.

	результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>ИУК -3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>ИУК -3.2. При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды.</p> <p>ИУК -3.3. Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата.</p> <p>ИУК -3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>ИУК -3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за общий результат.</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знает методические подходы к созданию социальных процессов, при построении команды проекта, - опыт проведения анализа и мониторинга состояния и развития объектов социальной работы, с распределением функций команды в проекте <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет применять методики проектирования и моделирования конкретных социальных ситуаций в сфере образования, культуры, социальной защиты различных групп населения и т.д.; - проводить исследовательскую и аналитическую деятельность по проблемам социального положения населения с целью разработки программ и проектов социальной работы <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет навыками самостоятельной работы в области социального проектирования и разработки социального проекта.

<p>ПК-6. Способен к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования процессов, направленных на улучшение условий жизнедеятельности граждан</p>	<p>ИПК -6.1. Использует знания технологий прогнозирования, проектирования и моделирования процессов в сфере социальной защиты населения. ИПК -6.2. Моделирует проекты, направленные на обеспечение социального благополучия и социальной защиты граждан. ИПК -6.3. Разрабатывает социальные проекты и программы, направленные на улучшение условий жизнедеятельности граждан.</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объект, предмет социального прогнозирования, его виды; – функции и принципы прогнозирования в социальной работе; – технологические этапы и методы прогнозирования в социальной работе; – сущность и технологии проектирования в социальной работе методами проведения экспертной и мониторинговой работы с целью повышения эффективности социальной деятельности. <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умеет проводить исследовательскую и аналитическую деятельность (анализ и прогнозирование, разработку социальных проектов, технологий) по проблемам социального положения населения с целью разработки программ и проектов социальной работы; – использовать методы, технологии и методики прогнозирования, проектирования и моделирования конкретных социальных ситуаций в сфере социальной защиты различных групп населения и т.д. – проводить экспертную оценку социальных проектов. <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельной разработки социальных проектов; – оценивания жизнеспособности социальных проектов; – организации экспертной и мониторинговой работы в социально-проектной деятельности; – решения социальных проблем в социальной сфере.
--	---	--

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Команда проекта. Личная и командная эффективность	18	4	4		10	
Тема 2	Основы создания команды. Жизненный цикл команды	18	4	4		10	
Тема 3	Распределение ролей в команде	18	2	6		10	
Тема 4	Эффективность командной деятельности	16	2	6		8	
	Контроль самостоятельной работы	2					
	Консультация						Зачет
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	12	20		38	

Заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Команда проекта. Личная и командная эффективность	16	2			14	
Тема 2	Основы создания команды. Жизненный цикл команды	18		2		16	
Тема 3	Распределение ролей в команде	18		2		16	
Тема 4	Эффективность командной деятельности	18		2		16	
	Контроль самостоятельной работы	2					
	Консультация						Зачет

	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	2	6		62	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР - контроль самостоятельной работы - входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Команда проекта. Личная и командная эффективность

Состав команды. Менеджер проекта и его обязанности. Функции и требования к менеджеру по проекту. Признаки команды проекта. Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.

Тема 2. Основы создания команды. Жизненный цикл команды

Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Стадии развития команды. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления

Тема 3. Распределение ролей в команде

Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Диагностика собственной роли в команде. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде».

Тема 4. Эффективность командной деятельности

Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия. Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности. Игры и упражнения на развитие сотрудничества.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

Тема. Команда проекта. Личная и командная эффективность

Цель: студенты должны знать понятие «команда», распределять роли в команде и строить эффективность командной работы в проекте.

Понятийный аппарат: проект, управление проектами, технологии и методы управления проектами в социальной сфере.

Вопросы для обсуждения

1. Состав команды. Менеджер проекта и его обязанности.
2. Функции и требования к менеджеру по проекту. Признаки команды проекта.
3. Определение команды, типология команд, цели команды.
4. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.
5. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

Тема. Основы создания команды. Жизненный цикл команды

Цель: студенты должны этапы и технологии создания команды и определять жизненный цикл команды.

Понятийный аппарат: проект, организация проектирования, разработка проекта, команда, жизненный цикл.

Вопросы для обсуждения

1. Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды.
2. Принципы проектирования эффективных организаций.
3. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
4. Внутренние элементы структуры организации.
5. Стадии развития команды.
6. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
7. Качества и функции руководителя.
8. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

Тема. Распределение ролей в команде

Цель: студенты должны уметь распределять роли в команде.

Понятийный аппарат: проект, организация проектирования, социальная экспертиза.

Вопросы для обсуждения

1. Функциональные и психологические роли в команде.
2. Отношения в команде.
3. Личностные особенности, влияющие на работу в команде.
4. Команда руководителей.
5. Диагностика собственной роли в команде. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде».

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

Тема. Эффективность командной деятельности

Цель: студенты должны знать основные этапы эффективности командной деятельности в проекте.

Понятийный аппарат: проект, организация проектирования, реализация проекта.

Вопросы для обсуждения

1. Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия.
2. Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности.

3. Игры и упражнения на развитие сотрудничества

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 1. «Команда проекта. Личная и командная эффективность»

Групповая работа

Деловая игра для оценки коммуникативных навыков и навыков ведения переговоров «Глухой Бетховен»

Важно проверить как будет действовать испытуемый в условиях, когда предъявляются повышенные требования к коммуникативным навыкам. Для переговоров с глухим иностранцем, когда под руками могут не оказаться даже перо и бумага, чернила. А язык будет неизвестным. То переговоры о конкретных действиях, сроках и условиях потребует подключить смелость, настойчивость, креативность и коммуникативные навыки. Вы идете договариваться с глухим Бетховеном. Он русского языка не знает и без трубочки ничего не слышит.

Оцениваемые компетенции:

1. Мы проверяем коммуникативные навыки.
2. Смелость.
3. Настойчивость в достижении цели.
4. Результативность.
5. Умение вести сложные переговоры.
6. Креативность.

Глухой Бетховен

Людвиг Ван Бетховен практически оглох в возрасте 35 лет. То есть все свои самые известные и лучшие произведения он написал, будучи абсолютно глухим. Иногда что-то расслышать ему помогала деревянная трубочка-рупор.

Если же он по какой-либо причине забывал этот инструмент, а под руками не было чернил, бумаги и пера (что в то время было вполне естественно), то объяснить великому композитору даже самый простой вопрос было практически невозможно.

Для эффекта погружения я вывожу на экран один из портретов Бетховена.

Либо рисунок углем и мелом Клобера, который нравился самому композитору, либо картину кисти Йозефа Штилера.

Иногда я добавляю несколько фактов из жизни композитора.

1. Бетховен написал 240 произведений.
2. Он впервые использовал хор в симфонии. Это была Девятая симфония.

3. Бетховен написал только одну оперу – «Фиделио».

4. «"Та-га-га-таааа!"- звучит начало Пятой симфонии. "Так сама судьба стучится в дверь!" – объяснял это Бетховен.

5. Именно длительность Девятой симфонии Бетховена (более семидесяти минут) определила параметры нового формата записи музыки на компакт-диски.

6. Бетховен легко принимал заказы от щедрых меценатов, а с издателями вел финансовые переговоры в очень жестком тоне. Композитор был не миллионером, но весьма и весьма состоятельным человеком по меркам своей эпохи.

7. Композитор был третий Людвиг ван Бетховен в своей семье. Первым был его дедушка, известный музыкант в Бонне, а второй был старший брат Бетховена, который родился раньше всего на шесть дней.

8. Бетховен так и не научился умножать и делить. В последние дни, если бы ему пришлось умножить, скажем, 50 x 52, он бы выложил 50 палочек 52 раза.

9. Когда Бетховен только начинал сочинять музыку, большинство композиторов сочиняли для клавесина. Бетховен сделал ставку на фортепиано и не прогадал.

10. Лунная соната была хитом с самого начала, посвященная Бетховеном, еще будучи учеником, любовному интересу к Джулии (Джульетта Гвиччарди).

Затем ставлю «Лунную сонату».

Участники погружаются в игровую реальность.

Задание: Вы встречаете автора знаменитой «Крейцеровой сонаты» и «Героической симфонии». Вы отправлены к нему для переговоров о написании гимна для Вашей компании, в которой должны отражаться профиль того, чем компания занимается, гимн должен быть торжественным, в нем должно быть много скрипичной музыки и альтов.

Вы готовы заплатить за это 100 тысяч рублей. Половину вы готовы выдать сейчас, если Бетховен даст согласие.

Второе поручение, с которым вы обращаетесь к композитору – это участие в корпоративной вечеринке по поводу (юбилея компании, нового года, 23 февраля). Вы бы хотели обсудить цену его присутствия без исполнения произведений и вариант, если он исполнит несколько своих произведений. В актовом зале есть рояль, но он не настроен. Он должен об этом знать, принимая решение.

Вариант условий №1.

У него и у вас не чем и не на чем писать. Трубочки у Бетховена нет.

Придется объяснять как-то по-иному.

Вариант условий №2.

Вы не знаете иностранных языков, также как и Бетховен.

Бумага и ручка есть.

Интерактивное занятие к теме 2. «Основы создания команды. Жизненный цикл команды»

Непосредственный начальник (НН), директор департамента крупной компании, получил указание от большого босса (ББ), члена совета директоров компании, срочное задание — **подготовить бизнес-презентацию** по новой теме, для нового проекта, под новую идею, которая родилась в голове ББ.

НН, уяснив задание, поручил подготовку презентации своему эксперту (СЭ), молодому, растущему и перспективному сотруднику подразделения. Тот, на сколько было возможно, выяснил у НН общую постановку задачи, с энтузиазмом взялся за работу и в короткий срок подготовил презентацию нового проекта с учетом своих идей, опыта и наработок. НН остался доволен работой и показал эту презентацию ББ, который также принял ее и дал добро доложить вопрос на совете директоров.

Да, НН был доволен, но захотел подстраховаться, еще улучшить материал — и попросил внешнего эксперта (ВЭ) посмотреть презентацию и доработать ее, довести до блеска. Этот ВЭ в профессиональном плане был авторитетом для НН, представляя собой типаж персонального эксперта, почти гуру местного масштаба, уже давно обслуживающего НН за небольшие деньги. Как руководитель, НН придерживался взгляда, что ум хорошо, а два — лучше, глядишь, кто-нибудь что-нибудь и присоветует, а также что ответственные яйца не следует класть в одну корзину.

ВЭ по своему вкусу переделал материалы СЭ и создал фактически новый вариант презентации, по мотивам исходной. И в этой версии, при сохранении текстового содержания, основные идеи, сформулированные СЭ, как-то истаяли, ключевые тезисы оказались размазаны, структура доклада изменена, акценты смещены, количество слайдов возросло раза в два. Скорее всего, ВЭ это не сознательно сделал, чтобы испортить исходный вариант, а поступил как обычно, не обращая особого внимания на содержание и делая упор на оформление презентации, показав в ней то, что считал нужным, без обсуждения с СЭ. А возможно, были и другие причины...

Зато в художественно — оформительском плане эта презентация, как считал НН, выглядела прекрасно. НН был человеком достаточно возрастным, однако любил информационные технологии, особенно презентации на PowerPoint, в которых уважал расцветки по образцу гавайской рубашки, завитушки, цветные картинки, анимацию, звуковые эффекты, пипиканье, щелчки, особенно барабанную дробь на ключевых выводах, когда на

слайдах все возникает, исчезает, въезжает и выезжает и т.д. И это добро изрядно присутствовало в презентации, было заправлено туда щедрой рукой ВЭ ...

НН показал СЭ вариант, полученный от ВЭ, просмотрев который СЭ потерял дар речи, с трудом высказал, что она, эта презентация, никуда не годится, и быстро получил в ответ резко негативный отклик от НН, в смысле, чтобы критиковать по существу. Овладев собой и понимая, что спорить сейчас с НН бесполезно, СЭ в корректной форме указал на отдельные недостатки презентации, но не повторил, однако, ту итоговую оценку (не брать ее на доклад), которой она заслуживала, на его взгляд. При этом, во время их разговора, НН, казалось, не понимал и не отдавал себе отчета в том, что весь энтузиазм, труд, подходы и идеи, которые вложил в презентацию СЭ, были фактически перечеркнуты новой презентацией (и другим исполнителем). Что очень хорошо понимал СЭ, видя, насколько НН ценит его труд.

Времени до совета оставалось все меньше. После разговора НН все-таки задумался, что делать с презентацией. Он дал команду СЭ выйти на ВЭ, изложить замечания и вместе доработать вариант, представленный ВЭ. Свой эксперт так и поступил, связался с ВЭ, сослался на указание НН, и в общем виде сформулировал свои замечания, которые фактически не были приняты ВЭ, последний ограничился лишь отдельными косметическими правками материала.

На совете директоров презентация НН прошла не лучшим образом, собравшиеся мало что поняли, из-за невнятной структуры доклада и мельтешения картинок на экране НН не удалось донести до высокой и занятой аудитории существо проекта. Презентация, а из-за нее и сам докладчик смотрелись откровенно слабо. Особенно недоумевал ББ, который предварительно успел пролоббировать свою идею с влиятельными членами совета и ожидал на совещании солидного обоснования этого проекта, в чем был уверен, просмотрев первую презентацию, показанную ему НН, где было все ясно и понятно. А замысел ББ, первоначально привлекавший своей новизной и прорывным потенциалом, на этом заседании не получил одобрения совета, решили еще раз рассмотреть этот вопрос позднее. **Выступление на совете директоров** выглядело бледно, настроение ББ после совещания было также далеко не лучшим, и он знал, кто в этом виноват, кратко (очень кратко) высказав НН, что он о нем думает.

После совета НН, вдохновленный словами ББ, попытался сделать выволочку СЭ, но тот ответил, что действовал строго согласно его указаниям. Затем состоялся разговор НН с ВЭ, где претензии заказчика были остановлены исполнителем словами, что раньше ему такие вещи в презентациях нравились. Таким образом, выходило, что никто не виноват, но все герои остались недовольны друг другом...

Задание.

1. Почему доклад на совете директоров оказался провальным, и кто первый за это в ответе?

2. Кто из действующих лиц — ББ, НН, СЭ, ВЭ — и какие ошибки сделал?

3. Как надо было действовать указанным лицам, чтобы исключить (минимизировать) возможности подобных провалов?

Интерактивное занятие к теме 3,4: Распределение ролей в команде и эффективность командной деятельности

Проанализируйте предложенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны

1. Группа, созданная для достижения своей основной цели, почти всегда преследует и другие цели. 2. Для каждой группы набор ролей и норм уникален. Именно роли и нормы важны для ощущения принадлежности к группе и преданности ей.

3. Ролевой состав группы должен отражать специфику задания.

4. Эффективность работы группы зависит от баланса ролей.

5. В группе снижается уровень мотивации высококвалифицированных сотрудников.

6. Основным преимуществом работы в группе выступает групповое единomyслие.

7. Сильная преданность группе ее членов способствует высокой производительности труда.

8. Чтобы стать неформальным лидером группы, человек должен уметь помочь ей в достижении целей.

9. Член группы может выполнять в ней только одну неформальную роль.

10. Если у группы несколько целей, то лидерство может переходить от одного ее члена к другому — в зависимости от приоритетности решаемых задач.

11. Чем больше размер группы, тем меньше возможностей для взаимодействия членов группы друг с другом.

12. Если в группу вступить легко, групповая сплоченность возрастает.

13. Чем больше разница в возрасте, тем ниже групповая сплоченность.

14. Групповая поляризация может привести к конфликтам в группе.

15. Групповая производительность не зависит от преданности группе ее членов.

16. Стремление членов группы быть «командными игроками» может привести к групповому единomyслию.

17. Руководитель не должен учитывать в своей работе существование неформальных групп.

18. Для повышения эффективности работы руководитель должен пресекать все попытки формирования неформальных групп в трудовом коллективе.

19. Чтобы избежать группового единomyслия, руководитель должен поощрять групповые дискуссии и даже конфликты в процессе принятия решений в группе.

20. Групповое сотрудничество эффективно и с точки зрения производительности, и с точки зрения удовлетворенности членов группы.

21. Эффективность групповой работы не зависит от сплоченности группы.

22. Эффективность работы группы — важная составляющая работы организации в целом.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения

инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в

виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

Учебно-практическая лаборатория «Центр компьютерных технологий»

Используемое оборудование: комплекты специализированной мебели, компьютерная техника с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения

ДИСЦИПЛИНЫ

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения студентами самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;
- подготовка докладов;
- решение исследовательских задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Практикум по проектированию в социальной работе» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Для организации самостоятельной работы студентам предлагаются различные виды индивидуальной и групповой работы:

- упражнения по составлению отдельных модулей проекта, а также работа по составлению плана действий в проекте;
- разработка индивидуального и коллективного проектов;

- составление глоссария по курсу;
- отработка навыков презентации проекта;
- выполнение тестов и контрольных заданий по содержанию тем курса.

Данная работа выполняется студентом самостоятельно во внеаудиторное время в рамках обязательных часов, выделенных на самостоятельную работу по дисциплине. Студент должен проанализировать и описать все задания по данной дисциплине по всем изучаемым разделам, задания выполняются индивидуально. Задания к самостоятельной работе выполняются каждым студентом индивидуально.

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

Далее преподаватель проверяет выполнение работы, и студент получает допуск к зачету по данной дисциплине.

Вариант самостоятельной работы выбирается студентом с учетом таблицы распределения по фамилиям, приведенной в таблице 1.

Вариант содержит ссылку на соответствующий номер выполнения самостоятельной работы. Например, для студента с фамилией «Александров»:

Начальная буква фамилии студента	Номер варианта
А	1

Т.е. студент «Александров» выполняет самостоятельную работу для темы 1.

Таблица 1. Таблица распределения вариантов самостоятельных работ

Начальная буква фамилии студента	Номер варианта темы самостоятельной работы
А	Тема 1
Б	Тема 2
В	Тема 3
Г	Тема 4
Д	Тема 1
Е	Тема 2
Ж	Тема 3
З	Тема 4
И	Тема 1
К	Тема 2

Л	Тема 3
М	Тема 4
Н	Тема 1
О	Тема 2
П	Тема 3
Р	Тема 4
С	Тема 1
Т	Тема 2
У	Тема 3
Ф	Тема 4
Х	Тема 1
Ц,Ч	Тема 2
Ш,Щ	Тема 3
Э	Тема 4
Ю	Тема 1
Я	Тема 3

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Тема 1. Команда проекта. Личная и командная эффективность

Задания к теме:

1. Охарактеризуйте понятие команды.
2. Ответить на вопрос - Выберите правильное определение понятия «группа»:
 - двое или более людей, собранные вместе
 - двое или более людей, которые общаются между собой и влияют друг на друга
 - двое или более людей, находящиеся в непосредственной близости
 - двое или более людей с одинаковыми интересами
3. Организация управления персоналом в социальном проекте.
4. Нарисуйте схему «Классификация видов команд».
5. Напишите эссе на тему: «Какими компетенциями должен обладать руководитель социального проекта».

Тема 2. Основы создания команды. Жизненный цикл команды

Задания к теме:

1. Перечислите основные барьеры коммуникаций в команде.
2. Нарисуйте Жизненный цикл команды.
3. Напишите эссе на тему: Базовые критерии эффективности работы члена команды

Тема 3. Распределение ролей в команде

1. Функциональные и психологические роли в команде.

2. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде.
3. Диагностика собственной роли в команде.

Тема 4. Эффективность командной деятельности

1. Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия.
2. Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности.
3. Игры и упражнения на развитие сотрудничества

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы студентов института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны **отличной оценки**;

25 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в полном объеме, все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

20 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в неполном объеме (менее 90% заданий), все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

10 баллов – самостоятельная работа выполнена с нарушением сроков, в неполном объеме (менее 75% заданий), все работы в среднем достойны **удовлетворительной оценки**.

0 баллов – самостоятельная работа не предоставлена или выполнена с грубейшими нарушениями, все работы в среднем достойны **неудовлетворительной оценки**.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Формирование команд проекта» относится рубежный контроль в виде контрольной работы, промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, принципов исторической науки, основных подходов к изучению прошлого;
- знание основных дат и персоналий;
- знание основных этапов мирового исторического процесса;
- понимание причинно-следственных связей исторических процессов;
- формирование исторического отношения к современной действительности.

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено» / «не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи: глубоко знает основы создания команды, жизненный цикл команды, распределение ролей в команде, эффективность командной деятельности; грамотно разрабатывает социальные проекты; адекватно оценивает жизнеспособность социальных проектов; самостоятельно организует экспертную и мониторинговую работу в социально-проектной деятельности; эффективно участвует в решении социальных проблем в социальной сфере.

Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

Многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса).

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и теоретическими знаниями при работе над проектом; способен оценить эффективность групповой работы и уровень достижения поставленных целей

При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное знание теоретических основ проектной деятельности; продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий.

Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

	Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Компетенции по дисциплине
Тема 1.	Команда проекта. Личная и командная эффективность	УК-2, УК-3, ПК-6
Тема 2.	Основы создания команды. Жизненный цикл команды	УК-2, УК-3, ПК-6
Тема 3.	Распределение ролей в команде	УК-2, УК-3, ПК-6
Тема 4.	Эффективность командной деятельности	УК-2, УК-3, ПК-6

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Основными документом регламентирующими порядок организации и проведения

текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы студентов института.

По дисциплине методология социального исследования проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

Текущий контроль проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Конкретная форма проведения оценки уровня знаний студентов по данной дисциплине определяется преподавателем и доводится до сведения студентов на первом занятии по дисциплине.

Задания по текущему контролю успеваемости (раздел разрабатывается с учетом индивидуальных образовательных запросов студентов).

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме **75% от общего числа занятий**.

Рубежный контроль проводится после изучения 50% учебного материала дисциплины, запланированного на семестр.

Рубежный контроль по дисциплине «Практикум по проектированию в социальной работе» проводится в форме теста минимальной компетентности.

Формами аттестации (промежуточной аттестации) учебной работы студентов по дисциплине являются: балльно-рейтинговая система оценки учебной работы студентов и устная аттестация.

Промежуточная аттестация - зачет – оценка качества освоения изученной дисциплины

Промежуточная аттестация направлена на выявление степени овладения студентами системой знаний, умений и навыков (компетенций), полученных в процессе изучения учебной дисциплины и осуществляется в конце семестра изучения учебной дисциплины.

К основным формам контроля по данной дисциплине мы отнесем: зачет (по дисциплине) и тест минимальной компетентности, что относится к рубежному контролю и промежуточной аттестации.

Зачет по дисциплине «Формирование команды проекта» служит для оценки работы студента в течение семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

Зачетный билет содержит два теоретических вопроса, зачет проводится в устной форме. По итогам зачета, выставляется оценка по шкале порядка: «зачтено», «не зачтено».

Рубежный контроль проводится в форме **теста минимальной компетентности**.

Тест включает задания для проверки знаний по дисциплине «Формирование команды проекта» и представлен 1 вариантом. Вариант содержит 20 заданий. Используются следующие виды заданий:

- выбор правильного варианта ответа из предложенных;
- задания на установление соответствия;
- задания с открытым ответом.

Критерии оценивания теста минимальной компетентности по дисциплине «Формирование команды проекта»:

- 30-32 правильных ответов – «5» (отлично);
- 29-22 правильных ответов – «4» (хорошо);
- 21-9 правильных ответов – «3» (удовлетворительно);
- Менее 8 правильных ответов – «2».

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к зачету

1. Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы.
2. Западный опыт исследования командной работы в организации труда.
3. Социально-психологическая концепция группового развития.
4. Классификация команд в социальном проектировании. Виды команд в социальной работе.
5. Организация деятельности команд. Отбор участников команды для социального проектирования.
6. Обучение и развитие команд. Коммуникации в команде.
7. Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений.

8. Эффективные коммуникации: организационный контекст, совещания в командах.
9. Принципы коммуникаций при создании команд.
10. Групповые коммуникации. Проведение совещаний и рабочих встреч.
11. Психологические аспекты переговорного процесса.
12. Распределение ролей в команде.
13. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.
14. Особенности индивидуального развития членов команды.
15. Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга.
16. Мониторинг личной эффективности лидера команды.
17. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.
18. Мониторинг эффективности команды в целом.
19. Формирование команд. Управление командой. Типология лидерства.
20. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде.
21. Жизненный цикл команды: этап становления.
22. Жизненный цикл команды: этап успешного развития.
23. Жизненный цикл команды: поисковый период.
24. Естественный путь командообразования. Целенаправленный путь командообразования.
25. Подбор и отбор кандидатов. Схема анализа данных наблюдений при отборе кандидатов в команду. ПК-1

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тест 1. Выберите правильный вариант ответа на вопрос

1. Характеристика группы, позволяющая оценить однородность группы – это:
 - а. сплоченность
 - б. открытость
 - в. гомогенность
 - г. статустность
2. Относительная позиция человека внутри группы или общества – это:
 - а. роль
 - б. статус
 - в. должность
 - г. принадлежность

3. Характеристика группы, определяющая уровень входных барьеров в ту или иную группу – это:

- а. открытость
- б. сплоченность
- в. гомогенность
- г. статусность

4. Любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида – это:

- а. влияние
- б. взаимодействие
- в. власть

Типовые практико-ориентированные задания

Типовое задание 1.

Иван и Сергей вместе работают в компании примерно 3 года. Оба пришли в компанию менеджерами по продажам – сначала Иван, а через полгода Сергей. Спустя год каждый из них возглавил свой отдел. А через год освободилось место Директора по продажам, и руководство компании приняло решение доверить это место Сергею несмотря на то, что у него был меньший опыт работы в компании.

Многие сотрудники не сомневались, что руководство отдаст должность Директора Ивану, т.к. у него и опыта больше и именно он являлся неформальным лидером во всем коллективе. Но президент компании, принимая решение, ориентировался на результаты, которые были выше у Сергея.

До этого назначения у Ивана и Сергея были прекрасные отношения. Но все изменилось, как только Сергей встал на ступеньку выше Ивана. Коллеги стали говорить, что между ними пробежала «черная кошка».

Став руководителем, Сергей уже не мог уделять общению с Иваном много времени. Он планировал назначить Ивана своим заместителем. Но используя свой авторитет, Иван начал настраивать коллектив против Сергея.

Сергей пытался разрешить данную ситуацию, встречаясь с Иваном. Но, к сожалению, ему так и не удалось найти у него понимания.

Отдел Ивана в последнее время показывает просто блестящие результаты и руководство компании им очень довольны. При этом во время последней встречи, на которой Сергей пытался снизить напряженность, Иван сказал ему, что если тот попытается его уволить, многие сотрудники уйдут вместе с ним.

1. Как бы Вы поступили на месте Сергея? Что ему необходимо предпринять?
2. Как бы Вы поступили на месте руководства компании?

Типовое задание 2.

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию

Типовое задание 3.

Вы руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Кому Вы поручите проект? Почему?

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Апрейзер (от англ. - верх, подъем) – показатель, характеризующий свойства объекта на основе сравнительного уровня их выраженности; способ измерения какого-либо свойства объекта с применением трехзвенной шкалы оценки, где центральный показатель выражает среднее значение (равен нулю, нейтрален), а два других дают противоположные характеристики измеряемому свойству («высокий» и «низкий», «положительный» и «отрицательный», «большой» и «малый» и т.д.).

Бюджет проекта – представляет собой план затрат, необходимых для его исполнения, в стоимостном выражении. Бюджет проекта включает затраты на закупку материалов, выплату заработной платы (включая отчисления в социальные фонды), услуги сторонних организаций, амортизацию зданий, техники, оборудования и нематериальных активов.

Верификация прогноза - есть определение степени его достоверности, точности и обоснованности. Абсолютная верификация прогноза, т.е. установление степени его соответствия действительному состоянию объекта в прогнозируемом будущем, практически возможна лишь к завершению периода упреждения. Это особая задача, которая выходит за рамки собственно прогнозирования. На заключительных стадиях разработки прогноза возможна и желательна относительная (предварительная) верификация - определение степени соответствия прогноза требованиям современной науки, его достоверности - вероятности

осуществления, предсказанного для заданного доверительного интервала точности, обоснованности (в смысле соответствия теории и практики).

Жизненный цикл проекта (Project Life Cycle) – промежуток времени между моментом появления проекта и моментом его ликвидации; полный набор последовательных фаз проекта, название и число которых определяется исходя из технологии производства работ и потребностей контроля со стороны организации или организаций, вовлечённых в проект. В рамках методологии Института управления проектами (англ. Project Management Institute) жизненный цикл проекта имеет 5 фаз: инициация (англ. Initiating); планирование (англ. Planning); выполнение (англ. Executing); контроль и мониторинг (англ. Controlling and Monitoring); завершение (англ. Closing).

Конструирование – интеллектуальная деятельность, состоящая в построении в идеальной форме какого-либо объекта.

Концепция проекта – основные положения проекта, представленные в определенной системе. В концепции отражаются: актуальность, цель, задачи, содержание предполагаемой деятельности, правовое, экономическое, организационное обоснование проекта, ожидаемые последствия осуществления проекта.

Ликвидация проекта – действия по прекращению всех вытекающих из него прав и обязательств (без их перехода в порядке правопреемства к другим лицам).

Метод аналогии – на основе подобия, сходства в каких-либо свойствах формулируется предположение о наличии выделенных свойств у объекта проектирования.

Метод Делфи (иногда дельфийский метод) был разработан в 1950—1960 годы в США для прогнозирования влияния будущих научных разработок на методы ведения войны. Особенности: заочность, многоуровневость, анонимность. Суть этого метода в том, чтобы с помощью серии последовательных действий – опросов, интервью, мозговых штурмов – добиться максимального консенсуса при определении правильного решения. Анализ с помощью дельфийского метода проводится в несколько этапов, результаты обрабатываются статистическими методами. Базовым принципом метода является то, что некоторое количество независимых экспертов (часто несвязанных и не знающих друг о друге) лучше оценивает и предсказывает результат, чем структурированная группа (коллектив) личностей. Позволяет избежать открытых столкновений между носителями противоположенных позиций т.к. исключает непосредственный контакт экспертов между собой и, следовательно, групповое влияние, возникающее при совместной работе и состоящее в приспособлении к мнению большинства, даёт возможность проводить опрос экстерриториально, не собирая экспертов в одном месте (например, посредством электронной почты).

Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Метод синектики - работа постоянных групп, профессионально применяющих различные приемы активизации своего творческого потенциала. Синектика (англ. Synectics - совмещение разнородных элементов) — методика исследования, основанная на социально-психологической мотивации коллективной интеллектуальной деятельности, предложенная В. Дж. Гордоном. Является развитием и усовершенствованием метода мозгового штурма. При синектическом штурме допустима критика, которая позволяет развивать и видоизменять высказанные идеи. Этот штурм ведет постоянная группа. Её члены постепенно привыкают к совместной работе, перестают бояться критики, не обижаются, когда кто-то отвергает их предложения.

Метод создания сценариев – представление социального проекта в виде описания последовательного развития событий, которые им предусматриваются или из него могут следовать, с увязкой по ресурсам.

Метод фокальных объектов – способ конструирования нового объекта путем применения к нему свойств других объектов.

Моделирование – это специфическое многофункциональное исследование, задача которого – воспроизвести на основании сходства с существующим объектом, другой, его заменяющий (модель). **Модель** – аналог оригинала.

Нормативный прогноз – предвидение будущих состояний социального явления (процесса) при условии, что по отношению к нему осуществляются активные действия в соответствии с заранее установленными целями, правилами и показателями.

Поисковый прогноз – предвидение социальной ситуации в определенной точке будущего, которое основывается на анализе состояний социального явления или процесса в прошлом и настоящем.

Прогноз (или целевая группировка прогнозов) это научно обоснованное суждение, многовариантная гипотеза о возможных состояниях и путях развития исследуемого объекта, имеет слагающие: *объект (предмет, профиль, область)* исследования – это ведущее направление прогноза; *прогнозный фон* – вспомогательные направления прогноза.

Комплексный прогноз – содержит элементы поискового и нормативного прогнозов. К комплексному прогнозу относятся и модели *адаптивные комбинированные*, объединяющие несколько адаптивных моделей; они предполагают формирование базового набора наиболее перспективных моделей с относительно простой структурой.

Прогнозирование – предвидение, получение любой информации о будущем, метод научного исследования, цель которого предусмотреть возможные варианты развития процессов и явлений, которые выбраны в качестве предмета анализа.

Проектирование (происходит от лат. «projectus» - брошенный вперед) - это процесс создания прообраза, прототипа предполагаемого или возможного объекта, состояния, специфическая деятельность, результатом которой является научно-теоретически и практически обоснованное определение вариантов прогнозируемого и планового развития новых процессов и явление.

Свот-анализ (SWOT-анализ) — метод стратегического планирования, используемый для оценки факторов и явлений, влияющих на проект или предприятие. Все факторы делятся на четыре категории: strengths (сильные стороны), weaknesses (слабые стороны), opportunities (возможности) и threats (угрозы). Метод включает определение цели проекта и выявление внутренних и внешних факторов, способствующих её достижению или осложняющих его.

Социальная диагностика - комплексный процесс исследования социального явления с целью выявления, распознавания и изучения причинно-следственных связей и отношений, характеризующих его состояние и тенденции дальнейшего развития. Социальный диагноз, как научное заключение о состоянии «социального здоровья» рассматриваемого объекта или социального явления, основан на всестороннем и систематическом наблюдении и изучении, предполагающем не только выявление причинно-следственных связей и побудительных мотивов поведения объектов или явлений; установление степени соответствия параметров проектируемого объекта существующим в данной области социальным показателям и нормативам.

Социальное прогнозирование – формулирование на основе информации о современном состоянии (уровне) социальных процессов и истории их развития обоснованных предположений об их дальнейшем развитии.

Социальное проектирование – теория, включающая понятийный и категориальный аппарат, принципы и закономерности, модели и методы, методики практической реализации социальных проектов; научно-теоретическая и одновременно предметная практическая деятельность по созданию проектов развития социальных систем, институтов, социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и социальных отношений.

Социальный показатель – существенная характеристика отдельных свойств и состояний социальных объектов или процессов, имеющая количественное выражение.

Социальный проект – сконструированное инициатором проекта социальное нововведение, целью которого является создание, модернизация материальной или духовной

ценности, которое имеет пространственно-временные и ресурсные границы, и воздействие которого на людей признается положительным по своему социальному значению.

ТРИЗ – Теория решения изобретательских задач - область знаний, исследующая механизмы развития технических систем с целью создания практических методов решения изобретательских задач. *"Цель ТРИЗ: опираясь на изучение объективных закономерностей развития технических систем, дать правила организации мышления по многоэкранной схеме"*. Автор ТРИЗ — Генрих Саулович Альтшуллер.

Управление проектом - это управление важными видами деятельности в организации, которые требуют постоянного руководства в условиях строгих ограничений по затратам, срокам и качеству работ. Успешно управляемый проект — это такой проект, который выполняется и завершается с заранее определенным уровнем качества, в срок или ранее срока и в рамках выделенной сметы.

Футуроло́гия - (от лат. Futurum — будущее и греч. Λόγος — учение) — прогнозирование будущего, в том числе путём экстраполяции существующих технологических, экономических или социальных тенденций или предсказания будущих тенденций.

Экспертиза (от от латинского *expertus* — опытный, сведущий) — исследование, проводимое лицом, сведущим в науке, технике, искусстве или ремесле, привлечённым по поручению заинтересованных лиц, в целях ответа на вопросы, требующие специальных познаний; разрешение трудноформализуемой (плохо формализованной) задачи (проблемы) – исследование трудноформализуемой задачи, которое осуществляется путем формирования мнения (подготовки заключения) специалиста, способного выполнить недостаток или несистемность информации по исследуемому вопросу своими знаниями, интуицией, опытом решения сходных задач и опорой на «здравый смысл». Во всех случаях, когда говорят об экспертизе, имеют в виду исследование, проводимое сведущим лицом (экспертом) для ответа на вопросы, требующие специальных (научных, опытных, профессиональных) познаний.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4
Основная литература					
1	Луков В. А. Социальное проектирование: учебное пособие/ В.А. Луков. - - Москва : Флинта, 2016. - 240 с. - ISBN 978-5-89349-543-0. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/355647/reading	+	+	+	+
2	Пирогов С.В. Социальное прогнозирование и проектирование: учебное пособие / С.В. Пирогов. – Москва : Проспект, 2016. - 376 с. - ISBN 978-5-392-19575-6. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/353108/reading	+	+	+	+
Дополнительная литература					
1	Дрозд, К. В. Проектирование образовательной среды : учебное пособие для вузов / К. В. Дрозд, И. В. Плаксина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06592-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474272	+	+	+	+
2	Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 219 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07226-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472350			+	+
3	Иванова, О. А. Конфликтология в социальной работе : учебник и практикум для вузов / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 282 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03870-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469094	+		+	

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Центр социальных программ в России [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.rusal.ru/social_center.aspx

2. Социальные проекты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://socialproject.ru/socialproj/>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://biblio-online.ru/> <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

iBooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)