



Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ВОСТОЧНО-ЕВРОПЕЙСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Пушкинская ул., д. 268, 426008, г. Ижевск. Тел.: (3412) 77-68-24. E-mail: mveu@mveu.ru, www.mveu.ru
ИНН 1831200089. ОГРН 1201800020641

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

к выполнению практических работ

при изучении учебной дисциплины

«ОУД.13 Основы проектной деятельности»

для специальности

40.02.02 «Правоохранительная деятельность»

2021

Практическая работа – небольшой научный отчет, обобщающий проведенную учащимся работу, которую представляют для защиты преподавателю.

В процессе практического занятия учащиеся выполняют одну или несколько практических работ (заданий) под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала.

На практических занятиях учащиеся овладевают первоначальными профессиональными умениями и навыками, которые в дальнейшем закрепляются и совершенствуются в процессе курсового проектирования и производственной (преддипломной) практики.

Наряду с формированием умений и навыков в процессе практических занятий обобщаются, систематизируются, углубляются и конкретизируются теоретические знания, вырабатывается способность и готовность использовать теоретические знания на практике, развиваются интеллектуальные умения.

К практическим работам предъявляется ряд требований, основным из которых является полное, исчерпывающее описание всей проделанной работы, позволяющее судить о полученных результатах, степени выполнения заданий и профессиональной подготовке учащихся.

**Практическое занятие № 1 , 2 Исследование отличий исследовательской, проектной и творческой деятельности.
Дидактическая игра «Фабрика идей», кол-во час. 4.**

Цель практической работы выявить и различать основные особенности исследовательской, творческой и проектной деятельности.

Ход занятия:

1. В процессе обсуждения, заполнить сравнительную таблицу

Параметр	Исследовательская деятельность	Творческая деятельность	Проектная деятельность
Суть			
Цель			
Продукт			
Критерий качества			

2. Работа в малых группах: используя таблицу, распределить 24 карточки с идеями на конкурс по теме «Культуры России» в игровом поле. Выигрывает группа, заполнившая игровое поле быстрее и без ошибок.

Тип деятельности	Исследование	Творчество	Проектирование
Вид искусства			
Музыка			
Живопись			
Литература			
Танец			
Архитектура			
Кино			
Дизайн			
Декоративно-прикладное искусство			

Примеры карточек:

- 1) Доклад на научно-практической конференции «Использование народных мотивов в творчестве отечественных рок-музыкантов»
- 2) Лекция «Отражение канонов русской красоты в произведениях русских художников»
- 3) Стендовый доклад «Вредные привычки
- 4) русских писателей»
- 5) Музыкальное сопровождение конкурса по МХК «Русская культура»
- 6) Альбом репродукций школьников «Уроки любви в русской культуре»
- 7) Создание музея литературного героя (по произведениям русских писателей)
- 8) Создание гимна Ресурсного центра мировой художественной культуры
- 9) Картина русской природы в стиле Н. Рериха или И. Левитана
- 10) Галерея комиксов к роману «Евгений Онегин»
- 11) Др.

3. Обсудить те варианты, которые вызвали затруднения у групп

Практические занятия № 3,4 Анализ проектной ситуации методом «Дерево проблем». Решение кейсов по выявлению проблем и способах их решения, кол-во час.4

Цель практической работы: используя различные способы, обосновать актуальность проблемы и провести анализ проблемной ситуации

Ход занятия:

Задание 1. Проанализировать проектную ситуацию методом «Дерево проблем» - см.Приложение 1.

Задание 2:

1. Обсуждение способов обоснования актуальности проблемы, возможности и ограничения каждого способа
 - 1) Наблюдение
 - 2) Опрос
 - 3) Разговор с экспертом
 - 4) «Мокасины»
 - 5) Поиск информации в СМИ и интернете
2. Оценка выявленной проблемы по предложенным критериям:
 - принципиальная решаемость
 - актуальность (важно решать сейчас)
 - конкретность формулировки (понятно, что именно требует изменений)
 - объективность (существует не только для заявителя)
 - обоснованность (доказанность фактами)
3. Анализ проблемной ситуации через ответы на ряд вопросов:
 - 1) Чья это проблема (какую целевую группу она затрагивает?)
 - 2) Каковы возможные причины анализируемой ситуации?
 - 3) Решалась ли данная проблема ранее и если да, то кем, как, когда?
 - 4) Что будет, если проблему не решать?

- 5) Какие количественные и качественные показатели, описывающие проблему, можно использовать как точку отсчета для измерения эффективности проекта?

4. Выступление с результатами работы

Задание 3. Напишите 3 аспекта, которые вы хотели бы изменить в учебном процессе колледжа

Как есть?	Как бы хотелось?

Практические занятия № 5, 6. Изучить техники генерирования проектной идеи. Мозговой штурм поиска проектной идеи, кол-во час.4.

Цель практической работы: Изучить техники генерирования проектной идеи, используя метод мозгового штурма найти оптимальную идею для решения социальной проблемы

Ход занятия:

Задание 1. Изучить, придумать проектную идею и ответить на вопросы:
Проект – это ИДЕЯ, направленная на решение конкретной проблемы

- на достижение определенной цели (изменение определенной ситуации)
- в ограниченное время и с использованием заранее определенных ресурсов
- конечным результатом выполнения идеи должно стать желаемое изменение ситуации (решения проблемы)

После того, как проблема описана, осознана и сформулирована, наступает этап инициирования идей, которые направлены на решение обозначенной проблемы, происходит поиск того, как устранить разрыв между «реальным» и «идеальным». Представление о продукте или услуге, создание которых позволит решить выявленную проблему, становятся **идеями проекта**. Идея проекта – это основная тема или замысел будущего проекта. Она сочетает краткое описание основы, на которой будет строиться проект. Идея является логическим продолжением проблемы. Формально концепция любого проекта выглядит как сформулированная в несколько предложений

центральная идея (то, что вы предлагаете сделать для решения проблемы) . Она не должна превышать пяти- шести предложений.

Существует несколько методов, позволяющих активизировать этот поиск, создать богатое рабочее поле. В процессе обсуждения идей происходит одновременное развитие самой идеи (от общего видения – к описанию целей проекта, т.е. его ожидаемым результатам) и понимания проблемы (от констатации до ясного качественного и количественного ее описания, включающего представление о возможном потребителе проекта, его запросах и интересах, причине неудовлетворенности существующими способами решения проблемы). Итогом работы на этапе инициации должно стать понятное описание того, каким образом реализация проекта поможет решить заявленную проблему.

Техники формулировки проектной идеи

Мозговой штурм

Для составления перечня проблем, генерации идей по их разрешению при разработке проектов широко используются различные варианты мозгового штурма. Общим для всех вариантов этого метода является разделение фазы генерации идей и фазы их анализа. В процессе генерации разрешается и активно поощряется выдвижение самых фантастических формулировок. Все без исключения идеи фиксируются. Эта фаза длится столько, сколько участники мозгового штурма будут в состоянии формулировать новые идеи. Далее производится сортировка полученных формулировок и оценка их ценности.

Стратегия Диснея

К числу высокоэффективных разновидностей мозгового штурма относится метод, получивший название «стратегии Диснея». В том случае участники мозгового штурма последовательно исполняют следующие роли: Мечтатель, Критик, Прагматик (Реалист). Мечтатель должен демонстрировать безудержный полет фантазии, называя все то, что ему приходит на ум в связи с темой обсуждения. Все это подробно записывается для последующего обсуждения.

Когда поток фантазий Мечтателей иссяк, за дело берутся Критики. В этой роли участники мозгового штурма отделяют наиболее ценное от абсолютно бесполезного. Производится ранжирование наработанного материала по степени его значимости.

Исполняющие роль Прагматиков (Реалистов) участники мозгового штурма выделяют из полученного материала то, что имеет практическую пользу для разработки жизнеспособного проекта. Они могут также наметить в общем виде конкретные пути продуктивного использования выбранного материала.

Метод «6-5-3»

Для повышения продуктивности группового поиска проектных идей можно воспользоваться методом «6-5-3». **Шесть** участников должны сформулировать и записать по **три** идеи каждый. Затем каждый с учетом трех идей своих **пяти** партнеров формулирует еще по **три** идеи. В заключение проводится анализ полученных идей с учетом их перспективности, реалистичности, важности.

Выбор оптимальной идеи может осуществляться на основании следующих параметров:

1. Экономическая целесообразность
2. Возможность реализации
3. Удовлетворение целевой аудитории
4. Отсутствие негативных побочных эффектов

Пример:

Настоящей катастрофой закончилась попытка установить мировой рекорд по запуску полутора миллионов шариков в небо.

Это событие произошло в сентябре 1986 года в американском городе Кливленд.

Организаторы этого масштабного запуска хотели, чтобы их рекорд попал в Книгу рекордов Гиннеса и к мероприятию тщательно готовились, потратив на него 500 тысяч долларов. В ночь перед запуском, 25000 добровольцев надували шарики гелием. А утром метеорологи сообщили, что на Кливленд надвигается холодный циклон и дождь, поэтому было принято решение как можно скорей выпустить шары в небо.

Это было действительно грандиозное зрелище, свидетелями которого стали тысячи горожан. Но намокнув, полтора миллиона шаров стали опускаться вниз. И тогда начался настоящий кошмар. На дорогах возникали пробки, транспорт не мог передвигаться нормально и даже аэропорт пришлось срочно закрыть. Не обошлось, к сожалению, и без жертв. Во время непогоды перевернулась лодка, в которой находилось двое рыбаков. Но

спасатели не смогли им вовремя помочь, из-за того, что просто не нашли их среди огромного количества шариков. В итоге, мужчины погибли.

Жена одного из рыбаков подала на организаторов запуска в суд и к ней присоединились владельцы конюшни, в которой погибло несколько арабских скакунов. Лошади испугались шариков, падающих с неба и понеслись. Они ударялись об ограждения и падали запертво. Досталось и соседней Канаде, куда эти шарики залетели в огромном количестве, но канадцы убирать их отказались, поэтому американские волонтеры взяли эту работу на себя.

5. Затрат меньше, а эффект больше

Чем меньше затраты на выполнение функции, тем более идеальна система. В этом и состоит главное мастерство изобретателей – сделать так, чтобы работа выполнялась сама. Чем меньше человеческих усилий требуется для выполнения работы, тем сильнее изобретение.

Красивые идеальные решения характерны тем, что они задействуют то, что уже есть в системе, под рукой, и не привлекают со стороны материалов, денег, людей. Это называется – использовать ресурсы.

Пример. Свет фар автомобиля, отраженный нашивками на одежду (катафотами), помогает водителю заметить пешехода.

Примеры красивых идей:

- 1. Первая книга Джеймса Гвотни никак не раскупалась. Писатель дал объявление в газету: «Молодой одинокий миллионер хотел бы познакомиться с девушкой, похожей на героиню романа Джеймса Гвотни». Весь тираж был раскуплен за сутки.*
- 2. Мужчина жил рядом с аэропортом. Пролетающие самолеты мешали ему спать. На крыше своего дома он вывел огромную надпись: «Добро пожаловать в Кливленд». И все бы хорошо, но он жил в Милуоки. Пассажиры самолетов, заходящих на посадку устраивали истерики, увидев эту надпись и решив, что прилетели не туда. В связи с этим летчики стали облетать его дом стороной.*
- 3. Для срочной доработки бомбардировщиков Ил-28 требовалось поместить в ангар как можно больше самолетов. В лучшем случае в ангар помещалось 12 самолетов.*

Бригадир рабочих обратился с предложением – бригаде премию 10 тыс.рублей, если они разместят в ангаре 24 самолета. По договоренности с механиками на левых стойках шасси Илов было спущено давление, и они просели; крылья накренились, и получилось так, что крыло следующей машины перекрывало наполовину крыло предыдущей, и так далее.

Графические модели: «Дерево проблем», «дерево идей»

Для структурирования результатов своей работы на стадии формулировки проблем и генерации идей инициаторы проекта могут использовать различные графические модели. Например, чтобы продемонстрировать логические взаимосвязи выявленных проблем, иногда строится так называемое «дерево проблем». С аналогичной целью может быть построено «дерево идей».

«Дерево проблем» – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность проблем, на решение которых может быть направлен разрабатываемый проект. В такой схеме должны быть выделены генеральная проблема («вершина дерева»), подчиненные ей подпроблемы (частные проблемы) первого, второго и последующего уровней («ветви дерева проблем»).

«Дерево идей» – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность выдвинутых в ходе мозгового штурма идей, которые могут быть реализованы в результате инициируемого проекта. В этой схеме также должны быть выделены генеральная идея проекта («вершина дерева идей»), подчиненные ей идеи первого, второго и последующего уровней («ветви дерева идей»).

Проектная идея – это цель проекта плюс средство, через что эта цель будет достигнута. Например, проблема – дефицит общения у детей. Для ее решения необходимо создать условия, чтобы дети смогли начать общаться. Вариантов решения данной проблемы есть множество, одна из них идея организовать Клуб настольных игр, где участники клуба получат возможность не только развлечься и приятно провести время, но и в непринужденной обстановке познакомиться с новыми людьми и завести друзей.

1. Нужно ли это кому-то кроме вас?
2. Что произойдет, когда ваша идея станет реальностью?
3. Что это изменит и как?

4. Каких людей в наибольшей степени затрагивают эти изменения?
5. Как реализация нашей идеи улучшает качество их жизни?
6. Что мы хотим изменить? Какую ситуацию хотим исправить?
7. Каких людей в наибольшей степени затрагивает эта ситуация?
8. Каких изменений мы хотим достичь? Как выглядит измененная ситуация?
9. Что поможет добиться этих изменений?
10. Что надо сделать? Какие действия совершить?

Задание 2. Мозговой штурм для поиска проектных идей:

1. Описание правил проведения мозгового штурма
2. Обозначить несколько проблем в колледже, требующих решения
3. В группах по 3-4 человека предложить не менее 5 идей для решения каждой из предложенных проблем
4. Опираясь на критерии качественной проектной идеи (*Экономическая целесообразность, Возможность реализации, Удовлетворение целевой аудитории, Отсутствие негативных побочных эффектов*) провести анализ предложенных идей и выбрать оптимальную.
5. Сформулировать тему возможного проекта, опираясь на выбранную идею.

Практические занятия № 7, 8 Формулировка цели по SMART. Описание проектной идеи по предложенной схеме: цель, задачи, мероприятия, результаты, кол-во час. 4.

Цель практической работы: освоение правила SMART для формулирования личных, профессиональных целей и целей деятельности, формирование умения описания проектной идеи по предложенной схеме: цель, задачи, мероприятия, результаты.

Ход занятия 1:

1. Описание техники SMART
2. Формулировка цели по SMART для разных проектов (предложенных в презентации «Примеры социокультурных проектов» и студентами)
3. Формулировка личных целей по SMART.
4. Оценка качества цели по тесту:

Тест для оценки «правильности» цели.

1) Знаете ли вы, для чего вам нужно достижение этой цели?

- 2) Станут ли действия, необходимые для достижения цели, естественной частью вашего дня?
- 3) Есть ли у вас ресурсы (время / деньги) для того, чтобы начать работать над достижением цели прямо сейчас?
- 4) Что вы ощущаете, думая о своей цели – приток энергии или упадок настроения?
- 5) Можете ли вы назвать индикаторы, позволяющие сказать, что цель достигнута?
- 6) Можете ли вы разбить путь продвижения к цели на несколько этапов?
- 7) Будет ли достижение этой цели стимулировать вас к дальнейшему развитию?
- 8) Представляете ли вы, как будет выглядеть ваша жизнь, когда цель будет достигнута?
- 9) Принесет ли реальную пользу достижение этой цели вам или окружающим?

Формулирование цели по SMART

Цель проекта — это решение выявленной проблемы, и точность формулировки цели во многом зависит от того, насколько точно и конкретно вы определили проблему.

Чтобы определить цель проекта, необходимо сравнить два состояния ситуации, которую вы хотите изменить: «есть сейчас» — негативное состояние и «должно быть» — позитивное состояние, к которому вы хотите привести в результате реализации своего проекта.

Например, вы вывели такую проблему: Старшеклассники города Сарапула хотят учиться робототехнике, чтобы поступать в вузы на технические специальности, но у них нет возможности такого обучения. Тогда целью проекта станет «Организовать дополнительное обучение робототехнике с уклоном на подготовку старшеклассников города Сарапула к поступлению на технические специальности в вузы»

Чем более узко вы определите проблематику проекта, чем точнее поставите его цель, тем логичнее будет ваш проект — а значит, тем легче вам будет его разработать.

Избегайте общих фраз и будьте максимально конкретны. При постановке цели помните о том, что **цель должна отвечать пяти критериям.**

Достижимость. Убедитесь, что цель в принципе возможно достичь. Пускай цель вашего проекта нельзя будет назвать глобальной и вы не будете стремиться установить мир во всем мире, зато улучшите жизнь небольшой конкретной группы людей, если достигнете этой цели.

Конкретность. Цель должна быть сформулирована так четко, чтобы не осталось возможностей для разночтений. Здесь важно избегать общих формулировок и стремиться к максимальной точности. Цели чаще формулируются через отглагольное существительное (проведение, организация, создание и т.д.). Конкретные цели указывают на целевую группу, сроки, качественные и количественные характеристики предполагаемых изменений. Должна существовать четкая связь между целью и проблемой, которую она решает. Например, если выявленная проблема заключается в том, что дети 7-10 лет испытывают сложности в общении со сверстниками вне школы, то цель проекта — создать условия для того, чтобы дети 7-10 лет научились общаться со своими сверстниками и заводить новых друзей вне школы с помощью дворовых игр. Такая цель четко направлена на устранение заявленной проблемы, поэтому она конкретна.

Измеримость.

Для того чтобы после завершения проекта оценить его успешность, нужно в начале проектирования установить его ожидаемые количественные и качественные результаты. Измеримость цели, это возможность посчитать его результаты.

Сам факт, что их можно установить, будет свидетельствовать о том, что цель проекта измерима. Например, цель проекта – повышение компьютерной грамотности пенсионеров. Результатами будут: количество пенсионеров, прошедших обучение на курсах компьютерной грамотности, количество проведенных учебных занятий, количество компетенций, которыми овладеют слушатели курсов, количество волонтеров – преподавателей и т.д.

Качественные результаты – это конкретные изменения, которые произойдут в обществе у благополучателей. Качественные результаты в силу своей специфики

почти всегда будут менее измеримы, чем количественные, но их все равно нужно стараться формулировать как можно более точно.

Реалистичность.

Реалистичная цель – это такая цель, которую возможно достичь с помощью имеющихся у вас ресурсов, причем все затраты и издержки будут разумны и оправданы.

Для того чтобы в полной мере оценить, насколько цель реалистична, необходимо сначала сформулировать задачи проекта и разбить их на мероприятия. Но уже и на этапе формулирования цели, можно примерно представить объем работ по проекту и понять, есть ли у нас материальные и человеческие ресурсы для его осуществления.

Ограниченность во времени

При постановке цели авторы проекта должны четко понимать, когда смогут ее достичь. Особенность проектной деятельности – это достижение результата к определенному времени. Поскольку проект ограничен во времени, значит, и его цель должна быть достигнута в определенные сроки и к определенному моменту. Типичные ошибки при постановке цели проекта.

-Цель более узкая, чем проблема, или решает только одну из причин проблемы.

Например, выявленная проблема состоит в том, что люди, передвигающиеся на инвалидных колясках, не могут устроиться на работу, а цель проекта — научить этих людей шить игрушки.

- Цель более широкая, чем проблема.

Например, выявленная проблема заключается в том, что у жителей района нет возможности заниматься зимними видами спорта, а цель проекта — приобщить людей к здоровому образу жизни.

- Цель не соответствует проблеме.

Например, есть проблема: у школьников отсутствует возможность получить бесплатное дополнительное гуманитарное образование, а цель — повышение уровня знаний школьников по истории родного края.

Критерии качественной проектной идеи:

- *Экономическая целесообразность,*
- *Возможность реализации,*
- *Удовлетворение целевой аудитории,*
- *Отсутствие негативных побочных эффектов*

Задание:

Придумайте идею проекта, сформулируйте цель и ответьте на следующие вопросы путем ответов на следующий перечень вопросов.

1. Есть ли точное выражение того, что именно должно быть получено в итоге реализации части проекта, предназначенной для достижения данной цели? Четко ли определено, что именно относится к данной цели?
2. Можно ли цель однозначно определить с помощью графиков, показателей, статистических данных? Сможем ли мы увидеть и измерить результаты проекта в целом и его отдельных частей? Сможет ли третья сторона однозначно определить, достигнута цель или нет?
3. Реальна ли поставленная цель? Возможно ли достижение заявленной цели с учетом имеющихся ресурсов? Можно ли ее достичь при возникновении прогнозируемых затруднений?
4. Какая польза или выгода будет получена в результате достижения цели командой проекта, иными заинтересованными сторонами? Кто конкретно и какую конкретно выгоду сможет извлечь из достижения данной цели? Вносит ли достижение данной цели существенный вклад в достижение целей более высокого порядка?
5. Какое время отведено на достижение данной цели? Достаточно ли выделенного времени для реального достижения данной цели? Установлена ли точная дата, когда цель будет достигнута?

Ход занятия 2:

Описать проектную идею по заданной схеме: цель, задачи, мероприятия, результат

Вы помните, что основа любого социального проекта – правильно сформулированная социальная проблема, ведь на ее решение и будет направлен ваш проект. После того как вы тщательно изучили выявленную проблему и

убедились в том, что она актуальна, попробуйте сформулировать цель вашего проекта, используя перечисленные ниже критерии.

Цель проекта должна быть:

- конкретна;
- измерима качественными и количественными показателями;
- достижима;
- реалистична;
- ограничена во времени.

Социальная проблема	Цель проекта

Чтобы в будущем оценить успешность проекта, попробуйте сейчас, на этапе формулирования цели, определить его ожидаемые количественные и качественные результаты. Помните, что количественные результаты отвечают на вопрос «Сколько?», а качественные – на вопрос «Что изменилось?»

Количественные результаты:

- 1.
- 2.

Качественные результаты:

- 1.
- 2.

Сравните сформулированную вами проблему и ваше видение того, как должно быть. Выпишите препятствия, которые мешают превратить проблемную ситуацию в желаемую, – это будут причины существования проблемы. Решения для сформулированных причин существования проблемы будут задачами проекта.

№ п/п	Препятствия / Причины существования проблемы	Задачи проекта
1		
2		
3		
...		

Определите, какие мероприятия решат задачи, сформулированные ранее вами. Помните: если задаче соответствует только одно мероприятие, то на самом деле это и есть мероприятие, но никак не задача. Затем для каждого мероприятия установите ожидаемый количественный и качественный результат.

№ п/п	Задачи проекта	Мероприятия проекта	Результаты проекта
1		1.1. 1.2. 1.3 ...	
2		2.1. 2.2. 2.3 ...	
3		3.1. 3.2. 3.3. ...	
...			

Практические занятия № 9, 10, 11 Заполнение Бортового журнала проекта. Составление бюджета проекта. Решение задач, кол-во час.6

Цель практической работы: освоение технологии заполнения Бортового журнала проекта, составления бюджета проекта, умение решать практические задачи.

Задание 1. Заполнить Бортовой журнал проекта : Озеленить 15 кабинетов МВЕК к 9 мая 2023 года.

Задание 2. Расчет бюджета проекта - ход занятия:

1. В совместном обсуждении рассчитать бюджет для проекта «Оснащение учебных аудиторий флип-чартами и маркерами»
2. Работа в группах по 3-4 человека: предложить свой проект для расчета бюджета
3. Рассчитать бюджет проекта и трудоемкость проекта (в часах)

№	Статья расходов	Примерная трудоемкость	Расчет бюджета	ОБЩАЯ СУММА	В том числе	
					Объем собственных средств	Запрашиваемая сумма
1.	Оплата труда					
2.	Оборудование (приобретение, аренда)					
3.	Аренда помещений					
4.	Расходные материалы, канцелярские принадлежности					
5.	Типографские расходы					
6.	Услуги сторонних организаций					
7.	...					
	ИТОГО:					

4. Обменяться результатами групповой работы между группами и провести взаимное оценивание.

5. В двух предложенных проектах перечислить основные статьи расходов и рассчитать, какой из этих проектов дороже. Ответ обосновать.

Задание 3. Решение задач:

Задание 1. Требуется оборудовать **экономический отдел** предприятия отдел 5-ю компьютерами и ПО, 2-мя принтерами, необходимым коммуникационным оборудованием для создания локальной офисной сети с выходом в глобальную сеть.

Специалисты экономического отдела:

1. Начальник отдела 1 чел.
2. Экономист-специалист – 2 чел.
3. Бухгалтер по зарплате – 1 чел.
4. Кассир – 1 чел.

Требуемое оборудование: 5 мониторов, 5 системных блоков, 5 манипуляторов мышь, 2 принтера, 1 коммуникатор, модем, 5 веб- камер; ПО в соответствии с решаемыми задачами,

ОС, MS Office, антивирусные программы, архиваторы.

Лимит финансовых ресурсов не более 200 тыс.рублей.

1. Выполнить подбор комплектующих из открытых интернет- источников (интернет-магазины компьютерных фирм).
2. Разработать смету расходов, оформить и рассчитать таблицу в MsExcel.
3. Оформить выполненное задание. Сделать вывод, на что можно потратить

неиспользованную сумму денежных средств.

4. Указать на каком сайте была взята информация о ценах на комплектующие.

Задание 2

Ситуация «Выбор формы привлечения инвестиций»

Ваша компания, расположенная в Москве и занимающаяся телекоммуникациями, решила «пойти в регионы». Для налаживания обслуживания клиентов в российской глубинке компании необходимо порядка 4 млн. долларов.

Какие способы финансирования проекта «Выход в регионы» Вы можете предложить руководству компании?

В чем преимущества и недостатки предлагаемых Вами способов финансирования?

Задание 3

Ситуация «Неусыпный контроль: благо или зло?»

Банк

«Башмашкредит» рассматривает возможность финансирования проекта по производству двигателей для мини- тракторов на местном машиностроительном заводе по немецкой технологии (раньше их импортировали).

Потребность финансирования данного проекта составляет 556 тыс. долларов США. Документы, представленные в банк, говорят о перспективности и хорошей прибыльности проекта. Руководство банка склонно принять положительное решение по поводу финансирования данного проекта при условии разработки и осуществления плана по контролю за реализацией проекта.

Какие мероприятия по снижению проектных рисков и контролю за реализацией проекта Вы можете предложить?

Задание 4

В апреле 2020 г. руководством компании было принято решение об автоматизации документооборота Фонда Регионального Развития. Система DocsVision была выбрана по результатам пилотного проекта, осуществленного самарским партнером DocsVision – компанией «Программные Технологии». В рамках проекта система была развернута на 10 рабочих местах, был создан электронный архив документов Фонда, выполнена настройка стандартных приложений системы «Делопроизводство» и «Управление процессами». Описание работ по проекту представлено в таблице 3.

Минимизируйте общее время выполнения проекта и определите его стоимость.

Задание 5

Предложены к внедрению три проекта. Определить: какой из них наиболее рентабельный?

№ п/п

Инвестиции (К), млн.руб.

Предполагаемый доход, млн.руб.

1 446,5 640,2 2

750,6 977,5 3

1250,0 1475,0

Задание 6

Крупная московская фирма по производству и продаже ликероводочных изделий инициировала проект автоматизации документооборота, который подразумевал проектирование, разработку и внедрение intranet-сети.

В качестве заказчика проекта выступила сама фирма, а в качестве генерального подрядчика – консалтинговая фирма, специализирующаяся на предоставлении услуг в области современных информационных технологий. При этом консалтинговая фирма взяла на себя обязательства самостоятельно спроектировать всю систему документооборота и создать ее силами субподрядной софтверной фирмы.

На стадии переговоров были определены объемы, **сроки и стоимость проекта**, которая являлась оплатой услуг консалтинговой фирмы. При этом оплата услуг консалтинговой фирмы зависела от конкретных результатов – создания системы документооборота в оговоренные сроки. Из общей стоимости проекта часть денежных средств шла на оплату работы софтверной фирмы, причем работа программистов оценивалась в зависимости от затраченного времени, т. е. используя повременную систему оплаты труда.

После окончания первых двух этапов проекта оказалось, что консалтинговая фирма выполнила работы только по первому этапу, получила оплату результатов только по первому этапу, но софтверной фирме заплатила уже за два этапа, т. е. за все время работы программистов.

Руководитель проекта со стороны консалтинговой фирмы рассчитал показатели контроля стоимости и доложил результаты руководству.

Руководство консалтинговой фирмы обнаружило, что данный проект с точки зрения их фирмы абсолютно нерентабелен. На совещании, посвященном обсуждению сложившейся ситуации, было принято решение обратиться к заказчику с предложением пересмотреть условия договора ввиду серьезного увеличения объемов работ и усложнения условий их реализации.

1. Какие ошибки были допущены в управлении стоимостью со стороны консалтинговой фирмы?
2. Какое решение было бы более целесообразно, по Вашему мнению?

Практические занятия № 12, 13. Найти общее и отличие в команде проекта и трудовом коллективе. Плюсы и минусы командной и индивидуальной работы. Изучить социальные роли в команде, кол-во час.4.

Цель работы: найти общее и отличие в команде проекта и трудовом коллективе, плюсы и минусы командной и индивидуальной работы, изучить социальные роли в команде.

Люди – главное условие успешного проекта. От того, насколько хорошо подобрана команда, от компетентности и мотивации ее членов зависит судьба любого вашего начинания.

Команда – это малое число людей (возможный объем от 2 до 25 человек, но обычно не более 10) с взаимодополняющими умениями, связанных единым замыслом, стремящихся к общим целям, разделяющих ответственность за их достижение. Другое определение гласит, что *команда* – это группа людей (как правило, 5–7 человек), имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости, разделяющих ответственность за конечный результат, способных изменить функционально-ролевую структуру, т.е. исполнять любые внутригрупповые роли.

В этом определении подчеркиваются три характеристики, присущие всем командам:

- 1) взаимозависимость (каждый член команды вносит свой индивидуальный вклад в общую работу и зависит от работы каждого, все члены команды делятся информацией друг с другом, являются равноправными участниками деятельности и имеют возможность влиять друг на друга);
- 2) разделяемая ответственность (ответственность понимается и разделяется всеми, обязательства и доверие – основа командной подотчетности);
- 3) результат, ответственность за который разделяется всеми участниками.

Следует различать группу людей, формально объединенных для выполнения связанных работ (рабочую группу), и команду, способную к самоорганизации, самоуправлению и развитию

Различия между рабочей группой и командой

	Группа	Команда
	Ставится узкая задача, общие цели не проясняются	Принятие всеми цели и стратегия их достижения
Участие в работе	Выполнение <u>должностных инструкций</u> и распоряжений	Активная позиция, нацеленность на результат, личная ответственность
Структура	Строгое распределение ролей, должностей, обязанностей	Разделение компетенций. Гибкая структура. Ротация ролей
Руководство	Администрирование, наличие формального лидера-начальника	Лидерство на основе компетентности и доверия, наставничество, помощь и поддержка
Принятие	В основном приказы и решения, принятые большинством	Эффективные процедуры принятия решений на основе доверия и взаимной выгоды
Взаимодействие	Закрытость, избегание критики, принцип "не высовываться"	Доверие, свобода, проявление инициативы
Коммуникация	Через формального лидера. Служебная переписка	Открытость. Уверенность друг в друге и взаимное уважение
Творчество	Стереотипность, работа по правилам	Гибкость и адаптивность. Непрерывное совершенствование и рост компетенций. Раскрытие творческого потенциала
Результаты	Индивидуальные	Коллективные

К наиболее значимым признакам команды относят:

- – общее видение или одинаковое и точное понимание устремлений друг друга;
- – взаимодополнение по функциям и при распределении ролей;
- – способность быстро реагировать на изменения;
- – эффективную коммуникацию и сработанность;
- – сплоченность;

- - способность мотивировать членов команды к совершению определенных действий.

Дебаты «Плюсы и минусы работы в команде»

Цель практической работы: определить сильные и слабые стороны работы в команде и индивидуально

Ход занятия:

1. Разделение студентов на 2 группы, в зависимости от того, какой точки зрения они придерживаются: 1. В группе работать лучше, чем индивидуально; 2. Индивидуально работать лучше, чем в группе.
2. Группа подбирает не менее 5 аргументов в защиту своей точки зрения.
3. Группы по очереди высказывают свою позицию.
4. Группы по очереди критикуют наиболее слабый тезис оппонентов.
5. Группы по очереди задают друг другу вопросы.
6. Подведение общих итогов

Изучить Социальные роли в команде. Определить свою роль в будущем проекте

У каждого участника команды есть две роли: функциональная и командная.

Функциональные роли относятся к нашим должностным обязанностям и охватывают наши навыки и умения, знания и опыт. Командные роли отражают *способ*, с помощью которого мы выполняем свою работу. Командная роль также определяется нашими врожденными и приобретенными личными качествами.

Роль конкретного участника определяется его вкладом в работу команды и взаимоотношениями между участниками команды. Существуют два принципа, в соответствии с которыми происходит распределение ролей в команде: принцип *компетентности* и принцип *предпочтения*.

Принцип компетентности утверждает, что эффективным можно считать такое распределение ролей, при котором ответственность каждой роли не

превышает *умений* члена команды, которому эта роль досталась. Члены команды будут отдавать большее предпочтение тем целевым ролям, которые больше соответствуют их индивидуальным потребностям. Хотя и с временными ролями они могут справляться эффективно.

Принцип предпочтения основывается на том, что эффективным может считаться такое распределение целевых ролей, при котором как можно большее число членов команды выполняют те роли, которые они сами предпочитают.

Т.е член команды, который идеально подходит для целевой роли, сам может предпочитать другую роль. Такая ситуация потенциально грозит конфликтом, который может привести к снижению продуктивности члена команды, к нарушению взаимодействия между членами команды. Может начаться внутренняя конкуренция и часть продуктивной рабочей энергии будет потрачена впустую.

Поэтому, руководитель команды должен при распределении/выборе ролей стремиться к балансу между этими двумя принципами.

Научные исследования выявили девять типов личностей, которые должны быть включены в успешно работающую команду. Однако, нельзя утверждать, что это главное условие. Следует помнить, что состав группы должен соответствовать заданию, для выполнения которого она создана. Итак, какие же роли выделяют для обеспечения эффективности командной работы?

Генератор идей - изобретателен, обладает богатым воображением; умеет решать нестандартные проблемы. Отличительные черты характера: индивидуалист, часто серьезно мыслящий, открыт к восприятию новых идей. Развитое воображение, высокий уровень интеллекта. С трудом акцентирует

внимание на практических деталях, протоколе. Предпочитают работать в одиночку. Часто нелюдимы. Предпочитают относительную свободу.

Исследователь ресурсов - энтузиаст, общителен. Исследует возможности, устанавливает контакты с нужными людьми, выявляет новые возможности, способен реагировать на возникающие трудные задачи. Экстравертирован, любопытен, коммуникабельный. Склонен терять интерес, как только первоначальное очарование проходит; может быть слишком оптимистичен и не критичен. Их стимулирует наличие людей, команды рядом. Нормально реагируют на кризис и оказываемое давление. Им доставляет удовольствие достижение трудных задач. Их внимание по большей части сосредоточено на внешних по отношению к команде ресурсах и контактах.

Генераторы идей и исследователи ресурсов являются наиболее творческими членами команды, но их легко увести в сторону. Исследователи ресурсов склонны более детально и творчески перерабатывать идеи других людей (например, генератора идей).

Координатор - умеет четко формулировать цели, продвигать решения, делегировать полномочия. Часто является более зрелой личностью. Социальный лидер. Для него характерны: спокойствие, уверенность в своих силах, контроль и самообладание. Часто доброжелателен и приветствует вклад всех, кто потенциально способен улучшить работу команды. Не всегда наделен выдающимися интеллектуальными и творческими способностями. Предпочитают использовать имеющиеся ресурсы, направляя их на достижение командной задачи. Их внимание сосредоточено на команде.

Организатор - изобретателен, обладает богатым воображением, человек с идеями. Динамичен, бывает неуживчив, но есть способности и стремления преодолевать инерцию и неэффективность, бывает самодоволен. Легко реагирует на провокации, раздражителен и нетерпелив, склонен травмировать чувства других людей. Как и координатор является сильным

лидером, но для решения определенной задачи. Может конфликтовать с координатором из-за стилей руководства.

Контролер - проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает, по своей природе - инспектор. Рассудителен, неэмоционален, предусмотрителен. Обладает здравым смыслом и осмотрительностью. Не всегда умеет мотивировать людей, воодушевлять, но умеет анализировать мысли других людей, никогда не делают скоропалительных выводов.

Игрок команды - дипломатичен, восприимчив. Умеет слушать, предотвращает трения между членами команды. Социально ориентирован, достаточно мягок, чувствителен. Не всегда способен принимать решения в моменты кризиса, но хорошо адаптируется к изменениям. Действует для достижения гармонии и поддержания духа команды. Умеют работать под руководством "трудных" людей (организаторов).

Исполнитель - дисциплинированный, надежный, консервативный, эффективный. Умеет реализовывать идеи в практических действиях. Обязателен и предсказуем. Обладает хорошими организаторскими способностями, практическим здравым смыслом; трудолюбив. Акцентируют свое внимание на графиках, планах мероприятия. Выявляют лучший способ достижения результата.

"Доводчик" - старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Способен выполнять свои обещания, стремится все выполнить на высоком уровне. Иногда склонен волноваться без особых причин, не стремится делегировать полномочия и обязанности. Стремиться выполнить задание должным образом, концентрируясь на деталях. Больше обеспокоены результатом, нежели способом его достижения. Спокойно относятся к контролю и приемлют большинство типов руководителей.

Специалист - профессионал в узкой области знаний. Самостоятельно мыслящий и организующий свою работу, приверженный своему направлению. Обладает редкими знаниями и навыками. Может не видеть общую картину. Приверженец высоких стандартов. Не любят пристального контроля, особенно со стороны тех, кто обладает меньшей по сравнению с ними компетенцией.

Управляющий проектом обычно выполняет следующие функции:

- формирует команду проекта;
- разрабатывает план проекта и обеспечивает достижение требуемых результатов;
- разрешает межличностные конфликты;
- разрешает вопросы распределения ресурсов на всех уровнях организации;
- проводит переговоры;
- устанавливает все необходимые коммуникационные связи;
- формирует интегрированную систему контроля изменений в проекте;
- расставляет приоритеты;
- участвует в подборе, подготовке и мотивации персонала;
- формирует благоприятную атмосферу в команде.

Для успешной работы управляющий проектом должен соответствовать некоторым требованиям, например: уметь взаимодействовать со специалистами различного уровня, профиля и квалификации; понимать основные цели проекта; иметь поддержку высшего руководства; обеспечивать надежную информационную поддержку проекта; разбираться в людях и быть, по возможности, гибким в отношении всех аспектов проекта.

Самое важное правило, которым вы должны руководствоваться, заключается в том, что, подбирая людей в команду, нужно исходить из специфики проекта. Умений и навыков членов вашей команды должно быть

достаточно для того, чтобы выполнить все поставленные задачи и провести все запланированные мероприятия.

Квалификация членов команды должна соответствовать задачам и мероприятиям проекта. Например, в проекте, направленном на внедрение инклюзивного обучения детей с аутизмом, никак не обойтись без коррекционных психологов, имеющих опыт работы с такими детьми. Как обеспечить такое соответствие и не ошибиться?

Сначала составьте список всех видов деятельности, которые нужно будет осуществить в ходе реализации вашего проекта. Так вы увидите, что вообще нужно будет сделать в проекте. Затем сгруппируйте эту деятельность в обязанности. Например, написание пресс-релизов, общение с представителями СМИ и ведение страницы в соцсетях группируются в обязанность «Информационное сопровождение проекта».

Для каждой позиции составьте свой набор компетенций – знаний и навыков, необходимых для осуществления обязанностей. Например, для того чтобы писать пресс-релизы, нужно иметь соответствующий опыт и грамотную письменную речь. Для того чтобы общаться с прессой, нужно быть коммуникабельным, уметь четко и ясно излагать свои мысли.

Причем коммуникабельность и умение писать пресс-релизы – очень разные навыки. Первый – это, скорее, черта характера, а второй – умение.

Существует разделение навыков на «твердые» (hard skills) и «гибкие» (soft skills).

«Твердые» навыки – это профессиональные знания и умения, все, что относится к конкретной специальности. Например, управление автомобилем, написание пресс-релизов, составление бухгалтерской отчетности, составление договоров и т.д. Как правило, «твердые» навыки можно разложить на последовательность простых действий. Они измеримы и поэтому легко поддаются оценке.

«Гибкие» навыки не относятся к конкретной профессии. Скорее, это что-то среднее между социальными навыками и личностными качествами: умение работать в команде, умение управлять другими, эрудированность, организованность, целеустремлённость, креативность и т.д. Поскольку «гибкие» навыки более ценностные, их сложнее оценить, но в командной работе они порой бывают важнее, чем «твёрдые» навыки.

Прежде чем сделать это, еще раз оцените ваших будущих сотрудников и ответьте на следующие вопросы:

- насколько их знания и навыки соответствуют задачам и мероприятиям проекта?
- насколько они разделяют цели проекта?
- сходятся ли ваши ценностные ориентиры?
- каков потенциал ваших будущих сотрудников?

Если у вас нет сомнений в том, что вы нашли «своих» людей, с которыми «не страшно и в разведку», самое время подумать об оформлении отношений.

Очень часто у руководителей НКО возникает вопрос: кого из сотрудников взять в штат, кого оформить по договору гражданско-правового характера, а кто будет волонтером. Ответ на этот вопрос зависит от того, какого рода задачи будет решать тот или иной сотрудник и как долго он будет в проекте.

Если вы берете сотрудника, который будет в течение всего срока реализации проекта ежедневно выполнять какую-либо постоянную функцию, то с ним нужно заключить трудовой договор или срочный трудовой договор. Если же вы привлекаете специалиста, который должен оказать разовую услугу (например, эксперта, который должен провести несколько круглых столов), то с ним нужно заключить договор гражданско-правового характера.

Таким образом, тех сотрудников, которые будут выполнять разовые функции в проекте, нужно оформлять по договору гражданско-правового характера. С теми же, кто будет выполнять постоянную функцию в течение всего срока реализации проекта, заключайте трудовые договоры. Если же вы хотите задействовать в проекте сотрудника, который уже у вас в штате, то в таком случае с ним нужно будет подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. В этом соглашении пропишите, что на время проекта этот сотрудник переводится на другую должность, и у него изменяются условия работы и оплаты труда.

Весь срок проекта – трудовой договор.
Конкретные услуги для проекта – договор гражданско-правового характера.
Штатный сотрудник – дополнительное соглашение.

Отдельно стоит продумать участие в проекте волонтеров. Среди них могут быть те, кто нужен на разовые мероприятия. Например, вы устраиваете круглый стол, и там нужны люди, которые будут встречать и провожать гостей. С другой стороны, есть такая распространенная форма партнерства, как интеллектуальное волонтерство: когда человек безвозмездно предоставляет вам свои знания и умения. Интеллектуальный волонтер может работать в вашем проекте в течение всего срока его реализации – например, бесплатно выполнять бухгалтерские обязанности.

В любом случае отношения с волонтерами нужно выстраивать так, чтобы они были крепкими и долгосрочными. Людям, которые безвозмездно вкладывают в ваш проект свои силы и знания, нужно постоянно давать понять, как важен их вклад, как вы цените их работу. Поэтому еще перед началом проекта обязательно подумайте о том, как вы будете поощрять и благодарить своих волонтеров.

Когда независимый эксперт оценивает вашу заявку, он должен убедиться в том, что:

— проект полностью обеспечен опытными, квалифицированными специалистами по всем необходимым для его реализации профилям;

— в заявке доказана возможность всех членов команды качественно работать над проектом на условиях, в порядке и в сроки, установленные календарным планом и бюджетом проекта.

Практическое занятие № 14. Провести SWOT-анализ рисков проекта, предложить способы их предотвращения и нейтрализации, кол-во час.4

SWOT-анализ рисков проекта

Цель практической работы: выявить риски своего проекта методом SWOT-анализа

Ход занятия:

1. Общая информация о SWOT – анализе – Изучить Приложение 2 и Приложение 3.
2. Работа в малых группах (3-4 человека)
3. Проанализировать внутренние факторы (сильные и слабые стороны) – те обобщенные характеристики проектных групп или отдельных участников, которые могут обеспечить реализацию проекта или сделать ее затруднительной.
4. Проанализировать внешние факторы (средовые возможности и угрозы) – те факторы внешней среды, которые будут способствовать реализации проекта или тормозить деятельность проектных групп.
5. Заполнить таблицу SWOT – анализа.

Рекомендации для проведения SWOT – анализа:

- 1) Сильные (S) и слабые (W) стороны являются факторами внутренней среды объекта анализа – это то, на что сам объект анализа способен повлиять.
- 2) Возможности (O) и угрозы (T) являются факторами внешней среды – то, что может повлиять на объект анализа извне и при этом не контролируется объектом.
- 3) Записать в каждую клетку таблицы не все выявленные группой факторы, а лишь 5-6 наиболее значимых. Желательно расположить факторы в последовательности важности и приоритетности.

- 4) Оценить каждый фактор с точки зрения его влияния на проект по пятибалльной системе.
- 5) Ссумировать все баллы внутри каждого из четырех квадратов анализа.
- 6) Сделать выводы, исходя из полученного варианта соотношения:
 - $S > W, O > T$ Наилучший вариант. Основная задача – реализовать возможности, опираясь на свои сильные стороны, а затем, по мере необходимости, разобраться со слабыми сторонами и угрозами.
 - $S < W, O > T$ Достаточно благоприятный вариант. Основная задача – там, где сильные стороны позволяют, реализовать возможности. Среда может оказать дополнительное стимулирующее влияние на укрепление слабых и развитие ваших сильных сторон
 - $S > W, O < T$ Не очень выгодная ситуация. Главное – обезопасить себя от угроз, используя сильные стороны. Разрешение ситуации может потребовать значительного «вложения» ваших ресурсов. Основная мотивация может строиться не по принципу «стремления к достижениями», а по принципу «избегания неудач».
 - $S < W, O < T$ Скорее всего, вы находитесь «не там». Чтобы избежать ненужных стрессов, не стоит форсировать ситуацию, у вас для этого нет (или пока нет) необходимых ресурсов.

Практическое занятие № 15. Работа в командах. Взаимная оценка проектов, кол-во час.4

Цель работы: формирование умения работать в команде, оценивать проекты.

Работа в командах. Взаимная оценка предложенных проектов:

1. Изучить информацию в Приложении 4.
2. Сделать оценку двух предложенных проектов с точки зрения
 - 1) Успешности управления проектом
 - 2) Успеха продукта проекта

Сиднейский оперный театр



Архитектор – Йорн Утзон

Планировалось, что строительство театра займет 4 года и будет стоить 7 млн. австралийских долларов.

По факту строительство заняло 14 лет и обошлось в 102 миллиона долларов (превышение сроков на 350% и бюджета почти на 1500%).

Но уже через 1,5 года после открытия в 1973 году проект окупил себя.

Выставочный комплекс Millennium Dome

Купол Тысячелетия был открыт в 1998 году, а закрылся 31 декабря 2000 и был распродан, преобразовавшись в 26 000 мест развлечений и спортивной арены.

Планировалось 12 миллионов посетителей в год, но в первый год посетили всего лишь 6,5 миллиона человек. В последующие годы посещаемость еще больше упала.



Практические занятия № 16, 17. Оформление проектных заявок. Защита проектных заявок студентов, кол-во час.8.

Цель практической работы: формирование умения оформлять проектные заявки, защищать проектные заявки и оценивать готовые проектные заявки по заданным критериям; умение увидеть плюсы и минусы в проектной заявке.

Задание 1. Оформите проектную заявку:

Проектная заявка

1. Титульный лист (название проекта, состав проектной команды)
2. Краткая аннотация проекта (2-3 предложения, описывающих содержание проекта)
3. Обоснование необходимости проекта (проблема + анализ проблемной ситуации)
4. Проектная идея
5. Цели и задачи проекта (цель по SMART, не менее 3-х задач)
6. Ресурсы
7. Целевая аудитория (кому полезен проект)
8. План реализации проекта

Мероприятие	Сроки	Ресурсы	Результат	Ответственный
...				
...				

9. Ожидаемые результаты и социальные эффекты

10. Риски проекта и пути их предотвращения

Таблица SWOT-анализа

S	O
W	T

11. Критерии оценки эффективности проекта

12. Бюджет проекта

№	Статья расходов	Расчет	ОБЩАЯ СУММА	В том числе	
				Объем собственных средств	Запрашиваемая сумма
1.	Оплата труда				
2.	Оборудование (приобретение, аренда)				

3.	Аренда помещений				
4.	Расходные материалы, канцелярские принадлежности				
5.	Связь и коммуникации				
6.	Типографские (полиграфические расходы)				
7.	Услуги сторонних организаций				
	ИТОГО:				

Задание 2. Заполните лист самооценки проектной заявки:

Лист самооценки проектной заявки _____

Поставьте галочку в том случае, если в Вашей проектной заявке выполнено указанное требование

1.	Объем проектной заявки - не менее 3000 знаков (без пробелов)	
2.	Текст проектной заявки отформатирован в соответствии с требованиями (шрифт – TimesNewRoman, 12; интервал – 1,5; поля – 3, 2, 1, 2; выравнивание – по ширине)	
3.	Проектная заявка содержит 12 общепринятых пунктов	
4.	Сформулировано название проекта, отражающее его суть (понятно, о чем проект)	
5.	Краткая аннотация проекта в полной мере раскрывает его содержание и специфику	
6.	Обоснована проблематика проекта (приведены факты, аргументы подтверждены цифрами и опросными данными)	
7.	Обозначена актуальность проекта	
8.	Цель проекта сформулировано четко, конкретно, с указанием сроков (см. правило SMART)	
10.	Прописано не менее 3-х задач, необходимых и достаточных для достижения указанной цели	
11.	Прописано, как будут оцениваться (в чем измеряться) результаты проекта	
12.	Обозначено не менее 5 видов необходимых ресурсов с их конкретизацией	
13.	Конкретизирована целевая аудитория проекта (кто, возраст, род занятий, актуальные потребности и пр.)	
14.	План реализации проекта представлен в виде таблицы и содержит 5 пунктов: этапы/мероприятия, сроки, ресурсы, планируемые результаты, ответственный	
15.	Дифференцированы ожидаемые результаты-продукты и результаты-эффекты от реализации проекта	

16.	Проведен качественный и количественный SWOT-анализ (не менее 3-х пунктов в каждой категории)	
17.	Обозначено не менее 3-х рисков для реализации проекта	
18.	Предложены пути предотвращения и нейтрализации каждого обозначенного риска	
19.	Предложены критерии оценки эффективности проекта	
20.	Просчитана стоимость проекта с указанием статей расходов, объемом собственных и запрашиваемых средств	

Задание 3. Выступите с защитой подготовленной и оцененной Вами проектной заявки.

Задание 4. Во время защиты проектной заявки другой группы студентов, проведите оценку (рецензирование).

Рецензирование проектной заявки студентов

Ход занятия:

1. Написать отзыв-рецензию на исследовательскую работу, учитывая следующие критерии
 - Соответствие содержания работы заявленной теме
 - Проблемность проекта, его актуальность не только для автора работы
 - Четкость формулировки цели и задач работы
 - Использование для обоснования проблемы фактических данных
 - Логичность изложения
 - Интересные моменты (стиль, идеи, манера изложения и пр.)
 - Орфографическая и пунктуационная грамотность
 - Наличие общепринятых структурных компонентов (аннотация проекта, обозначение и анализ проблемы, проектная идея, цели и задачи проекта, ресурсы, целевая аудитория, план, риски, бюджет)
 - Соблюдение правил оформления (названия частей, нумерация страниц, единообразие в оформлении – шрифт, интервал, абзац)
2. Обосновать свою оценку предложенной проектной заявки
3. Рекомендации для написания своей проектной заявки (что учесть, на что обратить внимание)

Задание 5. Сделать общие выводы, подвести итоги.

Контроль и оценка результатов

Оценка за выполнение практической работы выставляется по пятибалльной системе и учитывается как показатель текущей успеваемости студента:

Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений		Критерии оценки результата
балл (оценка)	вербальный аналог	
5	отлично	Представленные работы высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, выполнены все предусмотренные практической работой задания.
4	хорошо	Уровень выполнения работы отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные практической работой задания выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.
3	удовлетворительно	Уровень выполнения работы отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных практической работой заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
2	не удовлетворительно	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных практической работой заданий не выполнено.