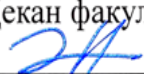


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра консультационной психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Карпов А.В.

15 мая 2023 года

Рабочая программа дисциплины
«Психологическое сопровождение инновационных проектов»

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Профиль:

«Организационная психология»
«Психологическое консультирование»
«Экспериментальная психология и психологическая экспертиза»

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения
очная

Программа рассмотрена на заседании кафедры
консультационной психологии
протокол №8 от 10 апреля 2023 года

Программа одобрена НМК
факультета психологии
протокол №7 от 26 апреля 2023 года

Ярославль, 2023

1. Цели освоения дисциплины

Целью дисциплины «Психологическое сопровождение инновационных проектов» является освоении методологии, принципов и методик, используемых в деятельности психолога при сопровождение организационных изменений и проектной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Дисциплина «Психологическое сопровождение инновационных проектов» относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений. Логически и содержательно-методически курс связан с дисциплинами ООП бакалавриата «Методологические основы психологии», «Правоведение», «Психология общения», «Теория и практика командной работы». В результате освоения этих дисциплин студент должен обладать рядом «входных» знаний, умений и владений, в частности: иметь представление о структуре и закономерностях развития психики, особенностях протекания групповых процессов, способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

Дисциплина «Психологическое сопровождение инновационных проектов» является важным в плане прикладной подготовки психолога, ориентированного на решение организационных проблем, как в диагностическом, так и в консультационном плане. Изучение дисциплины дает возможность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
Универсальные компетенции		
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	И-УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения; УК-2.2.Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения; И-УК-2.3.Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости; И-УК-2.4.Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования; И-УК-2.5. Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные необходимые изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта, проводит оценку эффективности.	Знает: - различные методические и методологические подходы к осуществлению проектной и инновационной деятельности; - технологии психологического сопровождения проектно-инновационной деятельности; -методы работы с сопротивлением изменениям; Умеет: - разрабатывать план и концепцию проекта; - разрабатывать программу психологического сопровождения проектно-инновационной деятельности; - применять психологические методы работы с сопротивлением инновациям; - организовывать деятельность команды проекта; Владеет: - технологиями планирования проектной деятельности; - технологиями осуществления и управления проектно-инновационной деятельности;

4.Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад.часов.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего кон- троля успеваемости
			Контактная работа						Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1.	Понятия инновационной и проектной деятельности. Инновационное управление организацией.	3	5	3		2		10	Задание для СРС №1 . Работа на занятиях
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
2.	Принципы и методы диагностики организации, личности, группы и среды на этапах разработки проекта и инновационного процесса.	3	4	5		2		10	Задание для СРС №2 Работа на занятиях
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
3.	Феномены инновационной и проектной деятельности. Социальные, культурные и этнические различия в восприятии инновационной деятельности.	3	5	3		2		5	Задание для СРС №3 Работа на занятиях
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
4.	Активные технологии по внедрению новшеств и проектов	3	3	6		2		5	Задание для СРС №4, тест
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
5.	Итого:		17	17		8		30	108
	Промежуточная аттестация	3				2	0.5	33.5	экзамен

4.1 Информация о реализации дисциплины в форме практической подготовки

**Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий,
реализуемых в форме практической подготовки**

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную ра- боту студентов, и их трудоемкость (в академических часах)	Место проведения занятий в форме практиче- ской подготовки
			Контактная работа	са- мо ст.

			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания		
	Понятия инновационной и проектной деятельности. Инновационное управление организацией.	3		3					ЯрГУ
	Принципы и методы диагностики организации, личности, группы и среды на этапах разработки проекта и инновационного процесса.	3		5					ЯрГУ
	Феномены инновационной и проектной деятельности. Социальные, культурные и этнические различия в восприятии инновационной деятельности.	3		3					
	Активные технологии по внедрению новшеств и проектов	3		6					ЯрГУ
	ИТОГО			17					

Описание разделов дисциплины:

Тема 1.

Понятия инновационной и проектной деятельности. Отличие проекта от других форм организации деятельности. Типы проектов. Жизненный цикл проекта и организации. Критические факторы успеха проекта: время, качество, стоимость. Инновации и управление организацией. Организационные феномены инновационного и проектного процессов. Типология нововведений. Принципы, задачи и общие характеристики инновационной деятельности. Принципы, задачи психологического обеспечения инновационной деятельности.

Субъекты и объекты инновационного процесса. Психологические факторы, влияющие на успешность инновационного процесса. Актуальность нововведений и проектного подхода в организации

Тема 2.

Принципы и методы диагностики организации, личности, группы и среды на этапах разработки проекта и инновационного процесса. Первичная диагностика. Диагностика проектной команды (инновационного ядра). Диагностические процедуры и комплексные методы диагностики и исследования. Комплексный подход к сопровождению инновационной деятельности. Нововведение как проект.

Тема 3.

Феномены инновационной и проектной деятельности: генерирование идей; целеполагание; планирование работ; фондрайзинг; работа с сопротивлениями нововведениям; контроль; команда проекта. Консультирование руководителей инновационного процесса. Осуществление непосредственных мер. Социальные, культурные и этнические различия в восприятии инновационной деятельности: основные феномены.

Тема 4.

Активные технологии по внедрению новшеств и проектов: инновационная игра; мозговой штурм; SWOT-анализ; инновационный тренинг; презентационный тренинг. Роль психолога как проводника нововведений.

5.Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При преподавании курса используются следующие образовательные технологии:

- интерактивная лекция (лекция в диалоговой форме, в формате проблемных вопросов и поиска ответов на них на основе изученного и изучаемого в настоящий момент материала);
- практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний по предложенному алгоритму. На практических занятиях используется метод анализа конкретных ситуаций, элементы социально-психологического тренинга, групповой дискуссии, деловой игры.

Методика проведения практических (семинарских) занятий

Тема 1. Понятия инновационной и проектной деятельности. Инновационное управление организацией. (3 часа)

Практическое занятие 1

1.1.Групповая работа «Понятие проекта и инновации».

Цель: определить основные понятия курса, выявить отличия проекта от других форм организации деятельности, задачи инновационной деятельности

Работа проводится в мини-группах. Каждая мини-группа анализирует предложенные преподавателем различные определения инновационной деятельности и проекта. Результаты работы обсуждаются в ходе групповой дискуссии.

1.2. Индивидуальная работа. «Плюсы и минусы инноваций»

Цель: Осознание функционального потенциала инновационной деятельности.

Подготовьте список из 10 слов, которые вы связываете с нововведениями, теперь классифицируйте слова, которые у вас записаны, в зависимости от того, какими вы их видите – «положительными» или «отрицательными» (результаты внесите в таблицу).

«+» инноваций	«-» инноваций

Результаты работы обсуждаются в ходе групповой дискуссии.

1.3. Групповая работа «Факторы, влияющие на инновационную деятельность»

Цель: определение факторов, влияющих на инновационную деятельность

Работа проводится в мини-группах. Каждая мини-группа заполняет таблицу.

Группа факторов	Факторы, способствующие инновационной деятельности	Факторы, препятствующие инновационной деятельности
Экономические, технологические		
Политические, правовые		
Социально-психологические, культурные		
Организационно-управленческие.		

Результаты работы обсуждаются в ходе групповой дискуссии.

Тема 2. Принципы и методы диагностики организации, личности, группы и среды на этапах разработки проекта и инновационного процесса. (5 час.)

Практическое занятие 2.

2.1. Диагностика проектной команды

Цель: Определение возможностей диагностики проектной команды

Работа выполняется в три этапа:

2.1.1.Создание проектной команды – инновационное ядро

2.1.2.Деловая игра «Киностудия "Mega-Film"»

2.1.3.Проведение опросника для диагностики проектной команды

2.1.1.Создание проектной команды – инновационное ядро

Работа проводится в мини-группах. Две команды (5-6 чел. в команде). Каждая мини-группа вырабатывает нормы, групповое распределение ролей, социометрическую экспресс-диагностику. Результаты работы обсуждаются в ходе групповой дискуссии.

2.1.2. Деловая игра «Киностудия "Mega-Film"»

Капитан исполняет роль режиссера

Этап	Время
Работа в группах: Планирование проекта - график Ганта	0:30
Все вместе: Защита графиков проекта	0:10
Работа в группах: Сценарий	0:20
Работа в группах: Выбор актеров	0:10
Работа в группах: Съемка	1:00
Все вместе: Просмотр	0:20
Все вместе: Обсуждение	0:45
Итого:	3:15

Задание командам

Ваша команда – сотрудники киностудии «Mega-Film».

В киностудии работают две съемочные группы – «Альфа» и «Омега».

Администрации киностудии удалось договориться с одним из известнейших продюсеров о съемках фильма на тему «Создание идеального сотрудника компании» в категории «Ультрасовременные биотехнологии»

Продюсер поставил перед киностудией несколько условий:

- Фильм снимается одновременно двумя группами, причем группа «Альфа» снимает первую половину фильма, а группа «Омега» - вторую
- Группы работают изолированно друг от друга
- Обязательно наличие единой сюжетной линии
- Длительность каждой половины фильма – 10 мин
- В фильме должен быть главный герой (собственно, тот самый «Идеальный сотрудник»), которого зрители увидят и в первой, и во второй половине

- Наличие «голоса за кадром», раскрывающего смысл и содержание сюжета
- Упрощенная процедура монтажа: фрагменты, отснятые на камеру редактировать нельзя! Редактирование (на компьютере) заключается в удалении ненужных фрагментов и в задании правильной последовательности фрагментов
- Звук записывается «вживую», этапа озвучивания нет

Этапы работы над проектом «Создание идеального сотрудника компании»

В таблице представлены некоторые этапы работы над проектом, которые необходимо выполнить.

Выбор названия фильма
Определение нужного реквизита
Выбор и утверждение актеров
Съемка материала
Монтаж фильма (упрощенный вариант)
Согласование графика выполнения проекта с другой съемочной группой
Изготовление костюмов
Разработка сценария
Разучивание ролей
Распределение обязанностей в команде
Определение экспозиции (расстановка предметов и актеров в кадре)
Разработка графика выполнения проекта
Согласование сценария с другой съемочной группой
Разработка дизайна костюмов
Разработка текста для диктора
Подбор реквизита
Согласование названия фильма с другой съемочной группой

Рекомендации по выполнению проекта

- Начинайте работу с расстановки этапов проекта в том порядке, который считаете правильным.
- Для каждого этапа необходимо определить его длительность
- Общее время, выделенное на выполнение проекта – 3ч. 00 мин. (это чистое время - перемены сюда не входят).
- У вас будет возможность согласовать последовательность и длительность этапов выполнения проекта с другой съемочной группой
- Название фильма выбирается съемочными группами. Естественно, название должно быть одно – его необходимо согласовывать с другой съемочной группой
- Так как группы работают изолированно, единственная возможность обменяться информацией с другой группой – электронная почта (в роли почтовых серверов выступают тренеры)
- Стилль, формат и жанр фильма выбираются съемочными группами.
- В процессе создания фильма используйте весь потенциал вашей команды.
- Распределите обязанности (функции) сотрудников съемочной группы среди участников вашей команды.

Обязанности могут быть, например, такими:

- режиссер (определен)

- ассистент режиссера
- сценарист
- оператор
- звукорежиссер
- осветитель
- художник
- декоратор
- художник по костюмам
- специалист по эффектам
- визажист
- актеры
- ...

Проект «Создание идеального сотрудника компании» считается выполненным, если через 3 ч. 00 мин. ваша съемочная группа представит администрации киностудии «Mega-Film» свою часть фильма, которая удовлетворяет всем сформулированным в задании условиям.

2.1.3. Проведение опросника для диагностики проектной команды

С помощью данного опросника можно произвести актуальную диагностику своего проекта в команде и определить мероприятия по его оптимизации.

Время: около 30 минут, включая анализ.

Материал: по одному опроснику для каждого члена команды.

Сценарий. Члены команды индивидуально заполняют опросник.

Результаты переносятся на флипчарт и представляются на обсуждение. Вслед за этим состоится дискуссия о вытекающих отсюда мерах по оптимизации работы

Опросник для диагностики проекта в команде. В опроснике перечислены различные возможные причины осложнений или конфликтов в командной работе. Пожалуйста, оцените каждое утверждение, насколько верно или неверно оно для вашей команды на данный конкретный момент.

1. У членов команды нет ясности относительно целей и задач проекта.
2. Уровень информированности и опытность членов команды весьма различны.
3. Суммарная профессиональная квалификация недостаточна для достижения цели.
4. У участников команды есть проблемы в межличностных отношениях друг с другом.
5. Степень активности участников команды очень различна.
6. Капитан напрямую вмешивается в работу команды .
7. Участники команды не признают руководящей роли капитана.
8. Между участниками команды нет взаимных связей, каждый как специалист работает в одиночку.
9. В команде есть человек, воспринимаемый всеми как проблематичный для совместной деятельности («козел отпущения»).
10. Поставленная перед командой задача невыполнима (Просьба указать соответствующую причину.)
11. Правила игры при совместной работе в команде невыяснены или не оговорены.

Оцените каждое высказывание в континууме от «абсолютно неверно» до «абсолютно верно» от 1 до 5.

2.2. Проведение и обсуждение опросника М. Киртона (Kirton Adaptation-Innovation Inventory - KAI) для определения типа инновационного мышления.

2.3. Обсуждение методики «Колесо инноваций» Е.Синякова, направленную на диагностику инновационного потенциала организации и его эффективной реализации.

Тема 3. Феномены инновационной и проектной деятельности. Социальные, культурные и этнические различия в восприятии инновационной деятельности. (3 часа)

Практическое занятие 3. Феномены инновационной и проектной деятельности.

3.1. Разработка и анализ цели.

Цель: освоение технологии разработки и анализа цели, соответствующей критериям эффективности.

Работа проводится индивидуально. Участники индивидуально разрабатывают цель под выбранные идеи, а дальше проводят ее анализ.

Пример анализа эффективности цели. **КИНДР: Конкретные, Измеряемые, Назначенные (привязка ко времени), Достижимые, Реалистичные.**

3.2. Деловая игра «Как внедрить инновацию»

Участников делят на две группы и каждой группе дается задание по отдельности так, чтобы другая группа не слышала, что говорит преподаватель первой группе.

Первая группа это топ-менеджеры (директор по персоналу, директор по сбыту, директор по развитию, финансовый директор и т.п.).

Преподаватель: «Я как президент компании принял решение, что нам необходимо переходить на новую систему оплаты труда. А именно, мы снижаем оклад нашим продавцам до тысячи рублей и увеличиваем процент от продаж. Я принял это решение на основании таких факторов:

1. Компания растет, и мы с каждым месяцем увеличиваем объем продаж, так что прибыль растет, а значит и доход на процентах так же останется стабильным как и при высоком окладе.
2. Это позволит повысить темп роста продаж за счет личной заинтересованности каждого продавца. Кстати окладная часть снизится и у вас за счет роста премий за решение smart задач.
3. Это позволит нам улучшить кадровый потенциал компании за счет отсеивания лентяев, которые сидят на шее у хороших продавцов. Мы сможем, так сказать, отбросит ненужный балласт.

Задача которая стоит перед вами это ввести новую систему оплаты труда в течении двух месяцев по возможности сохранив лучшие кадры, сплотив команду. Детали, такие как индивидуальный либо командный бонус будет, дополнительные стимулы перехода на новую систему оплаты вы должны придумать сами и донести до подчиненных так, чтобы они приняли это с наименьшими сопротивлениями. Главное, чтобы неизменным оставалось одно - сколько продал столько и получил!

Вторая группа – продавцы, среди которых один старший.

Преподаватель: «Друзья мои. У меня для вас плохая новость. Наше руководство, по- моему думает только о том, как бы заработать по больше денег и при этом переведа нас на питание воздухом, за который тоже скоро станет брать деньги. Короче нас начисто лишают оклада и переводят на одни проценты. Что это для нас значит:

1. Если у нас раньше был какой-то гарантированный минимум, который мы обязательно получим то теперь все будет зависеть от воли судьбы. Уверен зарабатывать мы при хорошем раскладе будем столько же, зато при плохом будем сосать лапу!

2. Представьте каждое «межсезонье» (после праздников, инфляция, экономический спад, конкуренты) продаж не будет со всеми вытекающими для нас последствиями.
3. Сейчас мы на пике роста, а значит спад вот-вот начнется.
4. Я знаю к чему это приводит в коллективе: если сейчас мы все равны примерно (процент от продаж не большой) то потом лучшие будут все шоколаде, а тем кому не повезло в обиде. Мы перестанем делиться секретами, коллектив пойдет прахом. Глотки будем друг другу рвать!

Я предлагаю добиться того что бы система оплаты труда осталась прежней. Мы команда и можем найти способ воздействия на руководство. В крайнем случае, все дружно подадим заявление об уходе, тогда руководство точно не останется равнодушным.

Дополнение: среди продавцов один - два человека, которые продают плохо и они живо подхватывают идею ведущего о сопротивлении и руководство их знает. Остальные ведут себя по своему усмотрению.

Задача руководства: наиболее безболезненно ввести новую систему оплаты труда.

Задача продавцов: задача продавцов добиться гарантии достойного будущего.

После обсуждения результатов ведущий зачитывает возможные варианты решения задачи:

1. Говорить не с агрессивно настроенной группой, а с каждым отдельно (принцип разделяй и властвуй).
2. Прежде всего, убедить старшего (непосредственного начальника продавцов) и при разговоре с каждым в отдельности использовать его авторитет.
3. Показать данные маркетинговых исследований по поводу перспективы бизнеса (они естественно вдохновляющие).
4. В течении двух месяцев до введения новой системы оплаты труда показывать ведомость по оплате которую бы они могли бы получить если бы работали уже по новой системе.
5. Сразу уволить двух плохих продавцов
6. Ввести накопительную премию, которая растет с каждым месяцем чем позже её продавец забирает тем она выше. Этой премией он может воспользоваться в «неурожайный месяц»
7. Выстроить систему бонусов в порядке нарастания: чем выше заработок тем выше процент от продаж.
8. Дать возможность карьерного роста.
9. Попросить президента лично дать гарантии продавцам.

3.3. Деловая игра «Хозяин и молодой садовник»

Цель: Рассмотреть возможности преодоления сопротивлений на уровне индивида при помощи метафор.

Задание: вспомните метафоры которые описывают изменения.

Жил-был старый человек в большом доме с прекрасным садом, который тот очень любил. Но однажды он понял, что сил у него уже не хватает, чтобы ухаживать за любимым садом и он решил взять на работу молодого, но толкового садовника. Садовник с радостью согласился. Осмотрев сад, он понял, что здесь много работы: пруд заилился, мостик через него вот-вот рухнет, дом давно не крашенный, деревья давно надо проредить, но даже инструменты все поломаны. И тогда он как добросовестный работник составил список затрат и пошел к хозяину с предложением совершить покупку и взяться за дело. Но старый хозяин ответил ему: «Я люблю свой сад таким, какой он ест. Если ты проредишь деревья, то я боюсь что солнце будет слепить глаза, новые цветы, которые ты хочешь посадить, мне неизвестны - вдруг их аромат вызовет у меня аллергию, а на мостик я хожу редко, и он пока выдерживает меня. Дом

мой такой же обветшалый, как и я, и краска ему ни чему, как и моим седым волосам. Твоя задача не переделывать мои угодья, а сохранять и продлевать жизнь тому, что есть. Просто поливай вовремя деревья и собирай с них плоды, следи, чтобы их не погубили вредители. Молодой садовник опечалился и хотел было уже уйти, ведь создавать уют и красоту было его призвание, а тут. Но сад так манил его и манил новыми возможностями проявить свое мастерство, что он все же решил договориться.

Инструкция: формируются две небольшие группы одна из них ведет диалог от имени садовника, другая от имени хозяина – их задача прийти к согласию. Так же один или два человека выступают в роли переводчиков. Их задача фиксировать основные моменты диалога и переводить их с языка метафор на язык бизнес-реалий.

Обсуждение - какие сопротивления обнаруживаются у участников .

3.4. Обсуждение «Что такое фандрайзинг?».

Цель: выяснить возможности преодоления сопротивлений

Работа проводится в мини-группах. Каждая мини-группа обсуждает потенциал, возможности каждого инструмента фандрайзинга. Группе предлагают для внутреннего обсуждения инструменты фандрайзинга:

Письма к спонсорам

Партнерские проекты

Заявки на гранты

Ящики для сбора пожертвований

Разовые акции прямого сбора пожертвований

Квитанции в банке

Членские взносы

Статья в газете

Деньги из бюджета

Платные услуги и предпринимательская деятельность

Тема 4. Активные технологии по внедрению новшеств и проектов: инновационная игра; мозговой штурм; SWOT-анализ; инновационный тренинг; презентационный тренинг. Роль психолога как проводника нововведений. (6 часов)

Практическое занятие 4.

4.1. Техники предварительной оценки проектной идеи и среды осуществления нововведения. SWOT-анализ.

Когда уже есть контур будущего проекта, то целесообразно посмотреть на него через призму методики SWOT-анализ. Название метода образовано первыми буквами английских терминов, отражающих основные блоки анализа организации: сила (strength), слабость (weakness), возможности (opportunities), угрозы (threats).

При использовании SWOT-анализа необходимо осуществить анализ сильных и слабых сторон проекта в контексте факторов внешней среды (возможностей, угроз и ограничений). Прежде всего, мы должны понять, чем лучше данный проект относительно существующих или возможных аналогов. Он дешевле? Он позволяет получить уникальное качество продукции (услуги), лучше удовлетворяющую потребность (какую) потребителя? Он сопряжен с меньшими рисками? Он более экологичен? Также полезно понимать и слабости вашего проекта, чтобы уже на этапе инициации думать о преодолении или компенсации слабых сторон. При

анализе сильных и слабых сторон полезно сравнивать свой проект с наиболее сильным конкурентом. При этом предметом анализа должны стать не только результаты проекта, но и условия его осуществления (команда, доступ к ресурсам, владение технологиями и т.д.).

Возможности, угрозы и ограничения – это факторы внешней среды, которые могут способствовать либо препятствовать реализации проекта. Если фактор благоприятен и мы намерены им воспользоваться, то мы относим его к числу возможностей проекта. Если фактор активно неблагоприятен (то есть его действие способно привести к разрушению проекта), то в данном случае мы говорим об угрозе. Если фактор пассивно неблагоприятен (то есть его действие само по себе не разрушает проект, но скорее препятствует его реализации, затрудняет ее), то в данном случае мы говорим об ограничении.

К числу факторов среды, которые обычно подвергаются анализу, относятся

- состояние спроса на продукт или услугу (растет, стабилен, падает);
- степень конкуренции на рынке (высокая, умеренная, низкая);
- наличие незанятой ниши (ниш);
- законодательство (на предмет наличия ограничений);
- проводимая государством политика (на предмет создаваемых ей возможностей и угроз для проекта);
- доступность необходимых ресурсов (финансовых, человеческих, технологических и т.д.);
- культурные, экологические, морально-этические требования к такого рода проектам.

Для оформления итогов SWOT-анализа предпроектной ситуации можно использовать приведенную ниже матрицу.

Внутренние факторы	Внешние факторы
Сильные стороны	Возможности
Внутренние факторы	Внешние факторы
Слабые стороны	Угрозы
Ограничения	

После заполнения предлагаемой выше матрицы иногда устраивают второй этап анализа – этап попарных сопоставлений. В рамках этого этапа мы сопоставляем сильные и слабые стороны с возможностями, угрозами и ограничениями, стремясь при этом ответить на следующие вопросы:

- как сильные стороны проекта можно использовать для реализации возможностей?
- как возможности можно использовать для нейтрализации слабых сторон проекта?
- как сильные стороны проекта могут быть использованы для преодоления угроз и ограничений?
- какие из слабых сторон наиболее опасны в контексте угроз и ограничений?

Такого рода анализ позволяет породить новые интересные идеи по доработке проекта, лучше продумать стратегию его реализации. В целом проведение SWOT -анализа позволяет осознанно подойти к принятию самого решения о старте проекта.

4.2. Мозговой штурм по выработке проектной идеи, идеи новшества

Практическое занятие по теме состоит из 3 основных частей:

- Разбор технологий активации группового мышления: мозговой штурм, «диснейевский конвейер», управляемая групповая дискуссия, метод «6-5-3». Выработка и присвоение правил проведения мозгового штурма, обсуждение проходит в виде групповой дискуссии на аудиторном занятии.
- Разделение на несколько мини-групп, в режиме мозгового штурма выработка идей каждой мини-группой. Презентация идей.

- Обмен идеями между мини-группами и ранжирование по признакам: реалистичность, полезность, привлекательность. Выбор оптимальных идей из всего списка для дальнейшей проработки.

4.3. Обсуждение методики построения «Дерева противоречий» для анализа и развития организаций.

4.4. Проведение инновационного тренинга

Цель тренинга

Общей целью инновационного тренинга (семинара) является психологическое обеспечение перехода к какому-либо новшеству.

Общие задачи:

1. создание благоприятных условий для инновационной деятельности: творческая среда, совместная деятельность, лояльность.
2. разделение ответственности и присвоение значимости нововведений.

Инновационный семинар может использоваться в следующих целях,

- Как вводный проблематизирующий блок перед внедрением новых систем обучения, производства, кадровой политики и др. Основная цель семинара в таком случае – обеспечение принятия новой системы. Дополнительные задачи: диагностика нынешнего состояния и коррекция внедряемой системы.
- Как самостоятельный продуктивный семинар, результатом которого является создание нового продукта или проекта, а также программы по его внедрению. Дополнительными задачами семинара становятся: распределение ответственности в нововведении и выделение рабочей группы по внедрению новшества (инновационное ядро); оценка сильных и слабых сторон, возможностей и ограничений нововведения; оценка текущей ситуации и прогнозирование результатов, вызванных нововведением.

Сценарии занятий:

Сценарий инновационного семинара, как проблематизирующий блок перед внедрением системы обучения.

В качестве примера используется конкретный инновационный семинар проекта «Школа юного психолога», направленный на выявление профессионально – важных качеств психолога

Цель семинара: проблематизация вопроса профессионально – важных качеств психолога; проблематизация задач обучения.

Сценарий:

1. Вводная речь, установка к деятельности.
2. Знакомство участников.
 - Процедура полезна даже в том случае, когда участники группы знакомы. Контекст знакомства имеет отношение к содержательной теме семинара. Участники пишут на бейджах имя, организацию (школу, город), хобби (основное увлечение). Потом, в свободном перемещении разбиваются на 3-5 групп (в зависимости от общего количества) по принципу общего хобби. Затем, в этой минигруппе обсуждают, что еще их объединяет.
3. Доклады.
 - 3. Развернутая установка к созданию метафоры. Метафора это не портрет и не схема, а образное сравнение и отражение. Что такое образ, задача и инструмент. Поговорить об этом. Установка на ПВК как инструменты психолога.

4. Рисование метафоры:

– вид существа, предмета, явления должен отражать настроение, впечатление, эмоции, вызываемые психологом.

– руки – инструменты, что необходимо психологу для работы и решения своих задач.

– головы – задачи, которые психолог может и должен решать.

Используется структурированная метафора, с заданной формой. Метафора может быть и вольной, что дает большую свободу и, соответственно, материала для работы.

5. Перед представлениями проектов каждой рабочей группе предлагается выбрать докладчика и представителя в группу экспертов. Эксперты во время докладов занимаются синтезом и обобщением, могут задавать вопросы на понимание и уточнение.

6. Доклады представителей рабочих групп с анализом метафоры, раскрытием стратегии создания метафоры. Расшифровка всех пунктов и частей метафоры. Доклад группы экспертов.

7. Работа в два этапа по формулированию профессионально-важных качеств психолога.

- Пишут индивидуально, затем

- Работа в рабочих группах: ранжированный список.

8. Презентация результатов каждой рабочей группы.

9. Общегрупповая дискуссия по поводу отличий профессиональных качеств психологов от бытовых качеств людей. Обсуждение строится через процедуру реагирования на утверждение: каждый участник относится к высказыванию коллег, например, с помощью поднятия соответствующих карточек, обозначающих «Да», «Нет», «50/50»

10. Заключительный итог ведущих семинара.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются: для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы MicrosoftOffice; AdobeAcrobatReader.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)

2. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)

3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)

4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» ([www. https://urait.ru/](http://www.urait.ru/))

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

а) основная литература

1. Консультирование в управлении проектами : метод. указания / сост. М. И. Фаерман; Яросл. гос. ун-т, Ярославль, ЯрГУ, 2012, 66с.

<http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20120505.pdf>

2. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468079>

б) дополнительная литература

1. Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00725-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489197>

2. Москвин, С. Н. Управление проектами в сфере образования : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11817-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496072>

в) ресурсы сети «Интернет»:

Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www.urait.ru/)

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

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров); учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью. Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (мультимедийная презентация),

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы) :

Кандидат психол. наук,
доцент



Фаерман М.И.

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Психологическое сопровождение инновационных проектов»

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине

1. Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущего контроля успеваемости

В процессе текущего контроля оценивается:

1. Работа на занятиях
2. Выполнение заданий для СРС
3. Тестирование

Работа на занятиях

Критерии оценки студентов за работу на занятиях

- Студент опирается на фундаментальную литературу и современные научные исследования.
- Студент проводит анализ фактов, явлений и процессов, проявляет способность делать обобщающие выводы
- Студент имеет свое видение решения проблем.
- Студент задает содержательные вопросы, ведущие к развитию дискуссии.
- Студент дает ответы на дополнительные вопросы

Работа студента на занятиях оценивается по пятибалльной шкале.

Критерии оценки	Оценка
студент уверенно владеет фактическим материалом, использует фундаментальную литературу и современные исследования научно-объективного характера (монографии, статьи в сборниках и периодической печати); анализирует факты, явления и процессы, проявляет способность делать обобщающие выводы, обнаруживает свое видение решения проблем; активно участвует в конференции, стремясь к развитию дискуссии	<i>отлично</i>
студент в целом владеет фактическим материалом, но допускает отдельные неточности непринципиального характера; дает ответы на дополнительные вопросы, но не исчерпывающего характера, участвует в конференции, стремясь к развитию дискуссии.	<i>хорошо</i>
студент частично владеет фактическим материалом, допускает неточности принципиального характера; проявляет неглубокие знания при освещении принципиальных вопросов и проблем; не умеет делать выводы обобщающего характера и давать оценку значения освещаемых рассматриваемых вопросов и т.п.	<i>удовлетворительно</i>
если студент отказался участвовать в работе конференции или принимает формальное участие	<i>неудовлетворительно</i>

Вопросы для тестирования

1. Какой уровень психологического исследования и сопровождения инновационного процесса является наиболее функциональным:
 - 1) Личностный (персональный)
 - 2) Групповой (социальный)
 - 3) Организационный (социально-экономический)
 - 4) Средовой (общественный, микро- и макросреда)
2. К какому из понятий относится данное определение: действия, вызванные нововведением, в которых проявляется личностное отношение работников к обновлению (организации, деятельности).
 - А) Инновационный процесс;
 - Б) Нововведение (инновация);
 - В) Инновационная деятельность;
 - Г) Инновационное поведение
3. В основе инновационной готовности лежит:
 - А) Психологические защиты;
 - Б) Инновационная деятельность;
 - В) Психологическая готовность;
 - Г) Инновационное поведение
4. Перечислите базовые свойства инновационного процесса _____:
 - 1 - Направление / содержание
 - 2 - масштабность
 - 3 - рациональность /функциональность
5. Какое понятие из перечисленных обозначает суть проектных изменений:
 - А) нововведение,
 - В) инновационный процесс,
 - С) субъект нововведений,
 - Д) инновационное поведение.
- 6.
7. Назовите 3 основные формы инновационного поведения персонала _____ (способствующее, нейтральное, препятствующее)
8. В какой последовательности должны осуществляться 3 этапа изменений, согласно модели изменений Курта Левина _____ (Заморозка - Изменения - Заморозка)
9. В чем выражается рассогласование модели изменений Курта Левина и концепции VUCA?
 - А) В эпоху перемен вредно провоцировать внутренние изменения
 - В) Заморозка после изменения может противоречить духу перемен, где требуется постоянная гибкость.
10. Когда «размораживаются» устоявшиеся алгоритмы работы и поведения человека, то еще больше провоцируется хаос, неопределенность, изменчивость среды
10. Какая характеристика не является отличительным свойством проекта?:
 - 1) ограниченность во времени,
 - 2) уникальность,

- 3) постоянный персонал
- 4) необходимость заранее координировать (прогнозировать)

11. Первый этап жизненного цикла проекта называется:

- A. Инкубация
- B. Инъекция
- C. Интериоризация
- D. Инициация
- E. Инновация

12. В основе инновационной игры лежит:

- A. Биосинтез
- B. Спиральная динамика
- C. Теория поколений
- D. Принцип неопределенности
- E. Онтосинтез

Критерии оценивания:

"Отлично" - дан правильный ответ не менее чем на 9 вопросов теста

"Хорошо" - дан правильный ответ не менее чем на 7-8 вопросов теста

"Удовлетворительно" - дан правильный ответ не менее чем на 5-6 вопросов теста

"Отлично" - дан правильный ответ менее чем на 5 вопросов теста

Задания для СРС

Самостоятельная работа студентов по курсу «Психологическое сопровождение инновационных проектов».

предполагает выполнение следующих видов работ:

- Подготовка рефератов по одной из указанных тем
- Практическая работа, предполагающая проведение исследований, самостоятельную обработку, интерпретацию данных с составлением комплексного заключения о результатах исследования.
- Конспектирование литературы

Задание для СРС № 1

1.1. Конспектирование литературы по вопросам:

1. Понятия инновационной и проектной деятельности.
2. Отличие проекта от других форм организации деятельности. Типы проектов. Жизненный цикл проекта. Критические факторы успеха проекта.
3. Организационные феномены инновационного процесса.
4. Типология нововведений.
5. Принципы, задачи и общие характеристики инновационной деятельности.
6. Субъекты и объекты инновационного процесса. Психологические факторы, влияющие на успешность инновационного процесса.

1.2. Темы для рефератов:

1. Основные параметры нововведения с позиции психологического консультирования
2. Нововведение как проект.
3. Управление организацией в период инноваций

1.3. Практическая работа

В рамках подтемы «Комплексный подход к сопровождению инновационной деятельности. Нововведение как проект» студенты выполняют следующие исследования:

- Подбор батареи тестов для диагностики инновационной готовности на уровне личности, группы и организации
- Подбор упражнений для тренинга формирования проектной команды.
- Описание ресурсов, необходимых для проведения тренинга

Критерии оценивания:

"Зачтено" - подобрано не менее 2 методик диагностики инновационной готовности на уровне личности, подобранное упражнение соответствует заявленной цели.

"Незачтено" - подобрано менее 2 методик диагностики инновационной готовности на уровне личности, подобранное упражнение не соответствует заявленной цели.

Задание для СРС № 2

2.1. Конспектирование литературы по вопросам:

1. Принципы и методы диагностики личности на этапах разработки проекта и инновационного процесса.
2. Принципы и методы диагностики группы на этапах разработки проекта и инновационного процесса
3. Принципы и методы диагностики организации на этапах разработки проекта и инновационного процесса
4. Диагностика проектной команды (инновационного ядра).
5. Комплексный подход к сопровождению инновационной деятельности.

2.2. Темы для рефератов:

1. Комплексная диагностика готовности к инновационным изменениям.
2. Оценка и анализ современных инновационных процессов на предприятии.

2.3. Практическая работа «Анализ организационного нововведения»

Цель: диагностика организационных нововведений.

Задание: проанализируйте с точки зрения цели и задач следующие организационные процессы:

- обучение сотрудников отдела продаж в торговой компании,
- сезонное изменение графика работы телефонистов справочной службы,
- открытие нового направления деятельности в многопрофильном концерне,
- установление нового производственного оборудования в одном из цехов завода,
- премирование работников по итогам месяца

Критерии оценки:

"Зачтено" - дан полно, развернутый, обоснованный ответ, могут иметь место некоторые, не принципиальные недостатки в решении.

"Незачтено" - в ответе допущены значительные, принципиальные ошибки

Задание для СРС № 3

3.1. Конспектирование литературы по вопросам:

1. Феномены инновационной и проектной деятельности: генерирование идей, целеполагание;
2. Феномены инновационной и проектной деятельности: планирование работ; фандрайзинг;
3. Феномены инновационной и проектной деятельности: работа с сопротивлениями нововведениям;
4. Консультирование руководителей инновационного процесса.

3.2. Темы для рефератов:

1. Суть подходов по предупреждению сопротивлений нововведениям, раскрытых в подходах А.И. Пригожина, К. Левина, П. М. Сенге, Л.Гейнера, Д. Дак.
2. Суть процедур инновационного типа (по Д.В. Громову),
3. Суть инновационной игры (по В.С. Дудченко), дайте характеристику программы ИНИ.
4. Основные этапы работы психолога-консультанта по сопровождению инновационной деятельности организации.
5. Суть комплексного подхода к предупреждению сопротивлений.
6. Социальные, культурные и этнические различия в восприятии инноваций и психологические особенности внедрения инноваций для разных категорий сотрудников.

3.3. Подбор и анализ проектов представленных в сети Интернет

Критерии оценивания:

- **«Зачтено»:** подобрано и описано не менее актуальных 2 проектов. Проведен адекватный анализ всех составляющих проекта.
- **«Не зачтено»:** студент не выполнил задание, или проведен анализ не всех компонентов проекта

3.4. Изучение методики построения «Дерева противоречий»

- **Критерии оценки:**
- «отлично» – уметь использовать методику на 5 разных ситуациях
- «хорошо» – уметь использовать методику на 3-4 разных ситуациях
- «удовлетворительно» – уметь использовать методику на 2 разных ситуациях
- «плохо» – уметь использовать методику на 1 ситуации

Задание для СРС № 4

4.1. Конспектирование литературы по вопросам:

1. Активные технологии по внедрению новшеств и проектов: инновационная игра; мозговой штурм; SWOT-анализ; инновационный тренинг; презентационный тренинг.
2. Роль психолога как проводника нововведений.

4.2. Темы для рефератов.

1. Процессный и проектный подходы в стратегическом управлении организациями инновационной экономики
2. Проектный подход в современном бизнесе.
3. Проектный подход к управлению знаниями

Критерии оценки конспекта (для всех заданий в рамках СРС):

Критерии оценки	Оценка
студент законспектировал не менее 4 концепций по обозначенным вопросам, смог провести сравнение позиций авторов по каждому пункту и сделать самостоятельные выводы.	отлично
студент законспектировал 3 концепции по обозначенным вопросам, смог провести сравнение позиций авторов по каждому пункту и сделать самостоятельные выводы.	хорошо
студент законспектировал 1-3 источников по обозначенным вопросам, не смог провести сравнение позиций и сделать самостоятельные выводы.	удовлетворительно
студент не выполнил задание или не смог провести сравнение позиций и сделать самостоятельные выводы.	плохо

Критерии оценки реферата (для всех тем курса)

Эрудированность в рассматриваемой области:

- актуальность заявленной проблемы;
- степень изученности состояния проблемы;
- использование современных результатов и научных фактов в работе;
- полнота цитируемой литературы.

Собственные достижения автора:

- использование знаний вне программы;
- степень новизны;
- научная значимость проблемы;
- владение научным и специальным аппаратом.

Общая характеристика работы

- грамотность и логичность изложения материала;
- структура работы (введение, основная часть, заключение, приложения, список литературы);
- оформление реферата в соответствии со стандартом.

Критерии выставления оценки:

- **«Зачтено»:** работа студента написана самостоятельно, изложена грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на литературные источники.
- **«Не зачтено»:** студент не выполнил задание, или выполнил его формально (не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа, не ссылаясь на источники, не проявил способность к анализу), оригинальность текста менее 60%, в целом цель реферата не достигнута.

Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения

Контрольное мероприятие	Индикатор освоения компетенции
<i>Работа на практических занятиях</i>	И-УК-2.1.; И-УК – 2.2; И-УК – 2.3; И-УК – 2.4; И-УК – 2.5
<i>Задание для СРС-1</i>	И-УК-2.1. И-УК – 2.2 И-УК – 2.3.
<i>Задание для СРС-2</i>	И-УК-2.1. И-УК – 2.2 И-УК - 2.4.
<i>Задание для СРС-3</i>	И-УК-2.1. И-УК – 2.2 И-УК – 2.3. И-УК - 2.4.
<i>Задание для СРС-4</i>	И-УК-2.1. И-УК – 2.3. И-УК - 2.4. И-УК – 2.5.

2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по курсу проводится в форме экзамена. Основанием для допуска к экзамену является выполнение всех заданий для СРС, положительный результат тестирования и посещение практических аудиторных занятий. Студент может получить итоговую оценку по результатам выполнения заданий для СРС и итогового тестирования.

Вопросы к экзамену:

1. Цель и задачи психолога в сопровождении инновационной деятельности организации
2. Цель и задачи психолога в сопровождении проектной деятельности
3. Структура инновационного процесса в организации
4. Инновационное управление
5. Понятие «инновационная деятельность»
6. Этапы проектной деятельности
7. Шаги этапа инициация проекта
8. Предмет изучения науки инноватики – междисциплинарный подход
9. Социально-психологическая трактовка нововведения
10. Субъект нововведения – понятие
11. Объект нововведения – понятие
12. Характеристики личности, группы, организации, среды как субъекта и объекта нововведения
13. Сопротивление нововведениям – понятие
14. Технологии активации группового мышления и разработки идеи
15. Критерии эффективной цели
16. Методы диагностики личности в области инноватики
17. Методы диагностики группы в области инноватики
18. Методы диагностики организации в области инноватики
19. Социальные, культурные и этнические различия в восприятии инноваций
20. Инновационный семинар как активная форма сопровождения инновационной и проектной деятельности
21. Методы и технологии предупреждения сопротивлений нововведениям
22. Комплексный метод предупреждения сопротивлений нововведениям
23. Технологии представления проекта, привлечение ресурсов

Правила выставления оценки на экзамене

По итогам экзамена выставляется одна из оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Оценка «Отлично» выставляется студенту, который демонстрирует глубокое и полное владение содержанием материала и понятийным аппаратом дисциплины; осуществляет межпредметные связи; умеет связывать теорию с практикой. Студент дает развернутые, полные и четкие ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы, соблюдает логическую последовательность при изложении материала. Грамотно использует терминологию.

Оценка «Хорошо» выставляется студенту, ответ которого на экзамене в целом соответствуют указанным выше критериям, но отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой. В ответе имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки), которые исправляются самим студентом после дополнительных и (или) уточняющих вопросов экзаменатора.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется студенту, который дает недостаточно полные и последовательные ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы,

но при этом демонстрирует умение выделить существенные и несущественные признаки и установить причинно-следственные связи. Ответы излагаются с использованием необходимой терминологии, но при этом допускаются ошибки в определении и раскрытии некоторых основных понятий, формулировке положений, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. При аргументации ответа студент не обосновывает свои суждения. На часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется студенту, который демонстрирует разрозненные, бессистемные знания; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет выделять главное и второстепенное, не умеет соединять теоретические положения с практикой, не устанавливает межпредметные связи; допускает грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания их существенных и несущественных признаков и связей; дает неполные ответы, логика и последовательность изложения которых имеют существенные и принципиальные нарушения, в ответах отсутствуют выводы. Дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора не приводят к коррекции ответов студента. На основную часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется также студенту, который взял экзаменационный билет, но отвечать отказался.

Критерии оценивания степени овладения знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций

Пороговый уровень:

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии психологии мотивации, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание базовых теорий, концепций и направлений по изучаемой дисциплине;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

Продвинутый уровень:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Высокий уровень:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Описание процедуры выставления оценки

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется оценка.

Оценка «отлично» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК – 2 сформированы на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК – 2 сформированы не ниже, чем на продвинутом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК-2 сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК – 2 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины
«Психологическое сопровождение инновационных проектов»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке реферата

Реферат – это приблизительное изложение содержания книги, статьи или нескольких работ, научного труда, литературы в целом по избранной тематике, воссоздание полученной информации, ее вторичная обработка.

Студент при написании реферата решает три задачи: во-первых, изучает отобранный материал, во-вторых, анализирует его и, в-третьих, излагает свои мысли по этому поводу. Это самостоятельная научно-исследовательская работа, а не простой конспект нескольких книг или конструирование нескольких фрагментов интернетовских текстов. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. При этом стоит заметить, что многие крупные научные результаты возникли из попыток всего лишь привести в порядок известный материал.

Как выбрать тему. Для того чтобы работа состоялась, необходимо правильно выбрать тему. Тематика рефератов определяется преподавателем, а право выбора конкретной темы предоставляется самому студенту. Не следует торопиться с выбором, ведь работа, за которую вы беретесь, должна, как минимум, принести вам удовольствие, и, как максимум, стать основой для вашей дальнейшей исследовательской деятельности, выступлений на студенческих конференциях, участия в конкурсах, либо написания курсовой или дипломной работы.

Прежде чем выбрать тему реферата, необходимо прояснить свой интерес, определить, над какой проблемой вы хотели бы поработать, более глубоко ее изучить. Возможно, что какая-то из предложенных преподавателем тем перекликается с вашей предыдущей деятельностью, либо хорошо знакома по работе. Может быть, у вас уже собраны некоторые материалы, и осталось лишь обновить их и изложить свою точку зрения.

Если в списке тем не оказалось такой, которой бы вы хотели заняться, можете предложить свою, однако она должна соответствовать проблематике изучаемой дисциплины и уровню обучения. Ваше название реферата может также не совпадать с названием из предлагаемого списка, вы вправе вносить свои коррективы.

Но все вопросы выбора темы и названия должны быть согласованы с преподавателем до начала работы над рефератом.

Этапы работы над рефератом. Для того чтобы работа была осмысленной и системной, необходимо соблюдать определенную последовательность. Выделенные этапы работы соответствуют этапам любой творческой и интеллектуальной деятельности. Они помогают сохранить логику и оптимизировать процесс подготовки и написания реферата.

Этап 1. Формулирование темы. Тема должна строго соответствовать образовательной дисциплине. При этом она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

Этап 2. Подбор и изучение основных источников по теме. **Источниками информации являются научная и художественная литература, энциклопедии, словари, газеты, журналы, электронные ресурсы и т.д.** Литература, которая подбирается по теме, не должна быть случайной, узко специализированной. Следует продемонстрировать широту охвата материала. Источников должно быть не менее трех.

Этап 3. Составление библиографии. Для того чтобы сориентироваться в информационном пространстве и не потеряться в материале, следует составить библиографию. Библиография необходима как путеводитель, она завершает работу по поиску нужной информации.

Этап 4. Обработка и систематизация информации. Для того чтобы упорядочить полученные данные, выделить главное, сосредоточиться на тех, которые наиболее полно отвечают тематике реферата, необходимо продумать систему обработки информации, ее классификации.

Этап 5. Разработка плана реферата. Написание реферативной работы невозможно без плана. Весь замысел следует уложить в логичную взаимосвязанную схему, прописать ее и строго придерживаться намеченного курса.

Этап 6. Написание реферата. Не следует оставлять написание реферата на последнюю ночь. Вряд ли из этого получится что-то дельное. Текст должен «отлежаться». Реферат придется перечитать и не один раз.

Этап 7. Публичное выступление с результатами исследования. Защита реферата желательна, но не обязательна. Если работа написана самостоятельно, то и защита будет успешной.

Содержательные компоненты реферата. Содержание реферата складывается из нескольких смысловых компонентов:

- обоснование выбранной темы;
- знание современного состояния проблемы, причины ее возникновения, характерные особенности;
- актуальность поставленной проблемы;
- полнота цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой.

Структура реферата

Введение. Эта короткая часть должна содержать несколько вступительных абзацев, непосредственно вводящих в тему реферата. Во введении необходимо обосновать выбор данной темы, кратко рассказать о том, почему именно она заинтересовала автора. Здесь же определяется ее научная и практическая значимость, актуальность. Раздел также должен содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, ее суть. Во введении указывается цель реферата и задачи, которые предстоит решить в соответствии с поставленной целью. При их формулировании используются, например, такие глаголы: изучить... выявить... установить... и т.п. Здесь же дается беглый обзор использованной литературы. Введение по объему текста составляет 2-3 страницы. Введение – ответственная часть работы, своеобразная ее визитная карточка. Но полный текст введения лучше написать после окончания работы над основной частью, когда будут точно видны результаты реферирования.

Основная часть. В данном разделе должна быть раскрыта тема реферата. В основной части, как правило, разделенной на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждая глава основной части должна открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

Глава 1. Этот раздел доказательно раскрывает отдельную проблему или одну из ее сторон. В первой главе даются все определения понятий, теоретические рассуждения по их поводу, этимология и сравнения. Теоретическая глава чаще всего пишется по принципу: от общего к частному. То есть вначале рассматриваются общие подходы к чему-либо, затем они конкретизируются. Когда описывается какое-либо явление, то оно может рассматриваться:

- по хронологическому принципу, то есть во временном интервале, или в историческом аспекте;
- по логическому принципу, в этом случае рассмотрение явления нужно делать по следующему плану.

1. Феноменология, т.е. описание проявлений данного явления в социуме, место данного явления среди других, его взаимосвязи, его компоненты, связи между компонентами.

2. Определения данного явления, общее и отличное в определениях разных авторов. Студент может из множества определений, найденных им, выбрать в качестве наиболее подходящего для данной работы какое-то одно. При этом следует указать, почему выбрано именно оно.

3. Практика использования данного определения, для каких отраслей науки и сфер деятельности.

В теоретической части нельзя целиком помещать разделы и главы из учебников, книг, статей. В процессе их проработки следует выделять и отмечать тот текст, который значим для данной главы реферата. Эти фрагменты текста можно помещать в свою работу как цитату либо для сопоставления различных подходов к данной проблеме, принципов ее рассмотрения.

В процессе описания какого-либо явления, студенту также необходимо указывать свою точку зрения.

Для того чтобы грамотно написать теоретическую главу, необходимо проработать достаточно большое количество научных, научно-методических и других источников по теме диплома. Как правило, не меньше 30.

Глава 2 .Основная научная часть реферата. Вторая глава является смысловым продолжением предыдущей. Здесь в логической последовательности излагается весь собранный материал по теме реферата: проблемы, их социальные предпосылки, причины, современная ситуация, процессы развития, различные аспекты данной проблемы, перспективы и прогнозы. Для большей прозрачности изложения весь материал главы целесообразно разбить на подпункты или параграфы. - 1.1., 1.2. (с указанием в оглавлении соответствующих страниц). Содержание материала должно быть максимально полным, изложение последовательным и носить проблемно-поисковый характер.

Заключение. В заключении подводятся итоги по всей работе, делает краткий обзор или обобщенный вывод по теме реферата, суммируются выводы, содержащие ясные ответы на поставленные вопросы. Здесь даются собственные заключения с учетом различных точек зрения на изложенную проблему, отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Подчеркнем, что выводы должны быть строго соотносимы с теми целями и задачами, которые ставились в начале работы, во введении. Заключение по объему не должно превышать введение.

Список литературы. Завершает работу список использованной литературы. В нем фиксируются только те источники, с которыми автор реферата работал. В списке литературы указываются все источники, из которого была взята статья либо цитата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий книг. В содержании этот раздел обозначается словом «Литература».

Работа считается фактом плагиата, если в ней присутствуют цитаты длинной в одно предложение без кавычек или пересказ чужих мыслей без указания в тексте ссылки на источник.

Список используемой для написания реферата литературы составляется по следующим правилам: порядковый номер литературного источника. Фамилия, инициалы автора. Полное название книги (без кавычек, исключение – если название – цитата). Место (город) издания. Год издания – цифра без буквы «г.». Может быть указано количество страниц или конкретные страницы. Статья из сборника записывается так: порядковый номер источника. Фамилия, инициалы автора. Заглавие статьи // Заглавие сборника: Подзаголовок / Редактор. Составитель. Место (город) издания. Год издания. Статья из журнала или газеты: порядковый номер источника. Фамилия, инициалы автора. Заглавие статьи // Название журнала. Год выпуска. Номер выпуска. Страницы статьи.

Литературные источники следует располагать в следующем порядке:

- энциклопедии, справочники;
- книги по теме реферата;
- газетно-журнальные статьи;

- иностранные источники (изданные на иностранном языке);
- электронные (цифровые) ресурсы.

Приложения. Приложение к реферату позволяет более полно представить работу и глубже раскрыть тему. В состав приложений могут входить: копии документов (с указанием «копировано с...»), графики, таблицы, фотографии, рисунки, карты, схемы и т.п. Приложения располагаются в конце всей работы после списка литературы. Приложение должно иметь название или пояснительную записку и вид прилагаемой информации – схема, список, таблица и т.д. Сообщается и источник, откуда взяты материалы, послужившие основой для составления приложения (литературный источник обязательно вносится в список использованной литературы).

Каждое приложение начинается с нового листа, нумеруется, чтобы на него можно было сослаться в тексте с использованием круглых скобок например: (Приложение 1). Страницы, на которых даны приложения, продолжают общую нумерацию текста, но в общий объем реферата не включаются.

Язык реферата. Язык реферата должен быть простым и понятным. Стиль письменной научной речи – это безличный монолог, поэтому изложение обычно ведется от второго лица множественного числа: «Мы считаем...». Научной терминологией следует пользоваться там, где это необходимо. Значение непонятных терминов обязательно поясняется (в скобках или сносках). Допустимы косвенные заявления авторской позиции: «Как представляется...», «Думается, что...», «На наш взгляд...». В качестве языковых средств связи в тексте используются выражения: прежде всего..., следовательно..., тем не менее..., остановимся на..., во-первых... и т.п. **Сокращение** слов в тексте не допускается за исключением общепринятых (рисунок – рис., год – г., страница – с.) и должно соответствовать ГОСТ 7.12-93. Язык и стиль подготовленной работы лучше всего позволяет судить об общей культуре автора, поэтому на редактирование текста, на его «доводку» не следует жалеть времени.

Реферат должен быть глубоким по содержанию, актуальным по заложенным в нем идеям, логичным по структуре и аккуратным по оформлению. Соблюдение этих установок является свидетельством высокого уровня интеллектуальной культуры студента.

Задания для СРС представлены в приложении 1.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине

В качестве учебно-методического обеспечения СРС рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе 8 данной программы

Также для подбора учебной литературы рекомендуется использовать широкий спектр интернет-ресурсов:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» (www.biblioclub.ru) - электронная библиотека, обеспечивающая доступ к наиболее востребованным материалам-первоисточникам, учебной, научной и художественной литературе ведущих издательств (*регистрация в электронной библиотеке – только в сети университета. После регистрации работа с системой возможна с любой точки доступа в Internet.).

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_login.php) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра

и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ

(http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/пароллю.

3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»

(http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.