

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Введение в проектную деятельность

---

Уровень высшего образования  
Специалитет

---

Направление подготовки / специальность  
37.05.02 - Психология служебной деятельности

---

Направленность образовательной программы  
Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.14 Введение в проектную деятельность относится к обязательной части образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1: Знает принципы разработки и реализации проектов, методы проектирования, способы оценивания результативности проектов. УК-2.2: Умеет формулировать цель, задачи и ожидаемые результаты проекта. УК-2.3: Владеет технологиями разработки проекта.	УК-2.1: Знать: 1) основы проектной деятельности: понятие, характеристики, этапы, жизненный цикл; 2) особенности социальных проектов; 3) принципы разработки и реализации социального проекта; 4) методы проектирования, способы оценивания результативности проектов.  УК-2.2: Уметь: формулировать цель, задачи и ожидаемые результаты проекта.  УК-2.3: Владеть: технологиями разработки проекта.	Доклад Практическое задание Творческое задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы Задачи

## 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72

в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>8</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>47</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>зачёт</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1 Основы проектной деятельности: понятие, характеристики, этапы, жизненный цикл проекта	4	2		2	2
Тема 1 Типы и особенности социальных проектов	8	4		4	4
Тема 3. Формирование команды социального проекта	8	2	2	4	4
Тема 4. Разработка и реализация социального проекта	51		14	14	37
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	8	16	25	47

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Введение в проектную деятельность".
- открытый онлайн-курс МООС "Введение в проектную деятельность".

Иные учебно-методические материалы: \*

### 5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

#### 5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

##### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Социальное проектирование: состояние и перспективы.
2. Принципы социального проектирования.
3. Правила формулировки целей проекта.
4. Виды оценок на разных этапах социального проекта.
5. Фазы инновационного проекта.
6. Особенности социальных инноваций.
7. Формирование проектной культуры клинического психолога.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	<p>Превосходно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой</p> <p>Отлично: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»</p> <p>Очень хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»</p> <p>Хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»</p> <p>Удовлетворительно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»</p>
не зачтено	<p>Неудовлетворительно: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»</p> <p>Плохо: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»</p>

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-2

#### Практические задания для оценки компетенции УК-2

**1. Практическое задание по дисциплине направлено на изучение собственного лидерского потенциала и представлено в двух вариантах. Необходимо выполнить одно ПЗ по выбору студента.**

Для выполнения практического задания:

1. Необходимо зафиксировать свои анкетные данные, не указывая Ф.И.О. Пройти три теста последовательно (тесты – в зависимости от варианта ПЗ)
2. Обработать полученные результаты.
3. Описать полученные результаты. Сделать выводы и разработать рекомендации по развитию лидерских качеств.
4. Подготовить отчет по проведенному исследованию.

Структура отчета по проведенному исследованию:

- Титульный лист.
- Введение (1-2 страницы о понятии лидерского потенциала в психологии).

- Анкетные данные (обязательно сохранение анонимности – не более 1 страницы).
- Числовые представления результатов исследования (в таблице – 1 страница).
- Описание числовых результатов последовательно (по тестам) с интерпретацией полученных результатов (1-3 страницы).
- Итоговое – интегрированное – описание личностных особенностей – *только по результатам всех трех тестов (1-2 страницы)*.
- Выводы и рекомендации относительно развития лидерских характеристик (1-2 страницы).

Практическое задание считается зачтенным, если выполнены все основные этапы: проведено тестирование, тестирование представлено в виде отчета, в отчете есть все основные структурные части, включая таблицы, их описание и выводы по итогам исследования.

## I ВАРИАНТ

Методики:

Моторная проба Шварцландера,

Опросник Т. Элерса для определения выраженности стремления к риску и уровня мотивации достижения цели и успеха,

Коммуникативные и организаторские склонности (КОС) (Б.А. Федоришин).

## II ВАРИАНТ

Методики:

Экспресс-оценка мотивации достижения (Ю.М. Орлов),

Экспресс-оценка мотивации одобрения (Д. Краун, Д. Марлоу),

Экспресс-оценка направленности личности (Б. Басс)

**2. Практическое задание «Роли в команде» направлено на выявление ролей в команде среди студентов группы. Тест Р.М. Белбина "Командные роли". Классификация ролей в группе.**

Для выполнения практического задания:

1. Необходимо зафиксировать свои анкетные данные. Пройти тест.
2. Обработать полученные результаты.
3. Обсудить в группе полученные результаты.
4. Внести в таблицу свою фамилию в соответствии с ролью. Сформировать команды по разработке и реализации социальных проектов.

№	Роль	Рольевые функции, свойства, тип
1	Председатель (лидер)	Впитывает все возможные мнения и принимает решения. Умеет слушать, хладнокровный, решительный. Спокойный, стабильный, нуждается в высокомотивированной группе
2	Реализатор (формирователь)	Лидер, соединяет усилия группы в единое целое. Динамичный, решительный. Доминирующий экстраверт,

		нуждается в компетентной, умелой группе
3	Генератор идей	Источник идей. Ум, богатое воображение, креативность.  Нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет принимать его идеи
4	Оценщик идей (объективный критик)	Анализ и логические выводы, контроль. Аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, умение возвращать  Рассудительный, волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях
5	Организатор работы	Преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения.  Чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникабельность.  Эмпатичный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы

6	Организатор группы	Способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности проблемы членов группы.  Чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникабельность  Эмпатичный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы
7	Исследователь ресурсов	Связующее звено с внешней средой. Общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный.  Напористый экстраверт, нуждается в свободе действий
8	Завершитель	Побуждает группу всё делать вовремя и до конца. Профессионализм, педантичность, обязательность, ответственность. Педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности

### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	выполнены все основные этапы: проведено тестирование, тестирование представлено в виде отчета, в отчете есть все основные структурные части, включая таблицы, их описание и выводы по итогам исследования
не зачтено	НЕ выполнены все основные этапы: проведено тестирование, тестирование представлено в виде отчета, в отчете есть все основные структурные части, включая таблицы, их описание и выводы по итогам исследования.

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Контекст общих понятий социального проектирования составляют:
2. Инновация,
3. Социальная субъектность,
4. Ценности, нормы, идеалы,
5. Все перечисленные.

**2. Способность общества, социальных групп, человека выступать в качестве активного начала (деятеля, творца) социальной реальности**

1. Инновация,
2. Социальная субъектность.
3. Ценности,
4. Нормы.

**3. Для какой жизненной концепции по В.А. Луукову характерно две линии социального поведения: изменение мира путем личного самосовершенствования и действия по изменению общества путем инноваций?**

1. Двигаться по воле жизненных волн,
2. Активно защищать традиции и устои,
3. Изменять мир.
4. Все перечисленные.

**4. Разделяемые в обществе убеждения относительно целей, к которым люди должны стремиться и средства их достижения называют**

1. Устои,
2. Нормы,
3. Идеалы,
4. Ценности.

**5. Характерной особенностью социального проекта является**

1. Выделение ценностной природы проекта,
2. Определение ведущей роли субъекта социального проекта,
3. Воздействие признается положительным по своему социальному значению,
4. Все перечисленные.

**6. Какой проект направлен на сохранение и использования культурного достояния?**

1. Инновационный,
2. Целевой,
3. Поддерживающий.
4. Нет верного ответа.

**7. Для данного вида проекта характерно небольшое количество потребителей, простота в управлении проектом, не требуют большого финансирования**

1. Микропроект,
2. Малый проект.
3. Мегапроект.
4. Все ответы верны.

**8. Квазипроект – это**

1. «Прожект Крутицкого» А.Н. Островский «На всякого мудреца довольно простоты»,
2. Планируют нововведение, которое таковым не является,
3. Псевдопроект,

4. Все перечисленные.

**9. Что лежит в основе замысла социального проекта?**

1. Общественные ценности,
2. Социальные потребности.
3. Современная социальная ситуация,
4. Общественные мотивы.

**10. Какой элемент не относится к схеме структуры проекта?**

1. Изучение обстановки.
2. Проблема,
3. Цель,
4. Описание работ,
5. Сроки реализации и ожидаемые результаты,
6. Кадровое, финансовое и материально-техническое обеспечение,
7. Порядок осуществления руководства и контроля,
8. Смета расходов.

**11. Способ конструирования нового объекта путем применения к нему свойств другого объекта.**

1. Мозговая атака,
2. Синектика,
3. Метод фокальных объектов.
4. Деловая игра,
5. ТРИЗ,
6. Метод контрольных вопросов.

**12. Способ коллективной мыслительной работы, имеющий цель –нахождение нетривиальных решений, обсуждаемой проблемы:**

1. Мозговая атака.
2. Синектика,
3. Метод фокальных объектов,
4. Деловая игра,
5. ТРИЗ,
6. Метод контрольных вопросов.

**13. К значимым личностным качествам лидера относится:**

- 1) сильный голос;
- 2) высокая коммуникабельность;
- 3) высокий уровень интеллекта;
- 4) ответственность;
- 5) любезность.

**14. Харизматический лидер обязательно:**

- 1) демонстрирует стратегическое предвидение;
- 2) поддерживает подчиненных;
- 3) профессионально развивает подчиненных;



- 4) игнорирует подчиненных;
- 5) занимается самолюбованием.

**15. Команда — это:**

- 1) автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи;
- 2) коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи;
- 3) группа людей, объединенных общими ценностями и целями;
- 4) коллектив профессионалов, нацеленный на результат;
- 5) коллектив профессионалов, самостоятельно регулирующий, интенсивность труда, нормы выработки времени, результаты деятельности.

**16. Основные признаки команды:**

- 1) эффективное конструктивное межличностное взаимодействие;
- 2) профессионализм каждого сотрудника;
- 3) способность согласованно работать на общий результат;
- 4) нефиксированное, гибкое и мобильное распределение функций между членами команды;
- 5) все перечисленные.

**17. Эффект команды основан на:**

- 1) самостоятельное регулирование интенсификации труда;
- 2) высокой мотивации ее членов работать вместе на общий результат;
- 3) достижения высокой степени организации труда;
- 4) использование корпоративных форм принятия решений;
- 5) рациональное распределение ролей.

**18. В команде можно выделить четыре основные роли:**

- 1) коммерсант, душа команды, переговорщик, руководитель;
- 2) душа команды, генератор идей, аналитик, критик;
- 3) коммуникатор, эксперт, реализатор, инициатор;
- 4) генератор идей, аналитик, организатор, критик,
- 5) коммуникатор, эксперт, душа команды, руководитель.

**19. Для оценки жизнеспособности проекта важными обстоятельствами являются:**

- 1) Имеется ли система решения проблемы на разных уровнях,
- 2) Установление степени риска,
- 3) Наличие конкурирующих проектов,
- 4) Все перечисленные.

## 20. На что следует ориентироваться при планировании проекта?

- 1) На правила ресурсов, времени, места, последствий;
- 2) На правила трех «П»;
- 3) На собственные силы и возможности;
- 4) На государственный заказ.

### Правильные ответы (ключ к тесту)

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Ответ	4	2	3	4	4	3	2	4	2	1	3	1	4	1	1	5

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Превосходно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой Отлично: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» Очень хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» Хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» Удовлетворительно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Неудовлетворительно: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Плохо: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой

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

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

#### Оценочное средство - Контрольные вопросы

#### Зачёт

#### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	<p>Превосходно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой</p> <p>Отлично: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»</p> <p>Очень хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»</p> <p>Хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»</p> <p>Удовлетворительно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»</p>
не зачтено	<p>Неудовлетворительно: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»</p> <p>Плохо: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»</p>

#### Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла)

<b>№</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции</b>
1	Понятие социального проектирования	<b>УК-2</b>
2	Инновация в социальном проектировании	<b>УК-2</b>
3	Социальная субъектность в социальном проектировании	<b>УК-2</b>
4	Жизненные концепции в социальном проектировании	<b>УК-2</b>
5	Ценности, нормы в социальном проектировании	<b>УК-2</b>
6	Установки, идеал в социальном проектировании	<b>УК-2</b>
7	Современные концепции социально-проектной деятельности	<b>УК-2</b>
8	Понятие социального проекта	<b>УК-2</b>
9	Типология социальных проектов	<b>УК-2</b>
10	Жизненный цикл проекта	<b>УК-2</b>
11	Структура проекта	<b>УК-2</b>
12	Замысел проекта	<b>УК-2</b>
13	Концепция и актуальность проекта	<b>УК-2</b>
14	Цель и задачи проекта	<b>УК-2</b>
15	Содержание и обоснование проекта	<b>УК-2</b>
16	Планирование проекта	<b>УК-2</b>
17	Ожидаемые результаты проекта	<b>УК-2</b>
18	Методы коллективной работы над проектом	<b>УК-2</b>
19	Команда проекта: командные роли и взаимодействие членов команды	<b>УК-2</b>
20	Лидерский потенциал.	<b>УК-2</b>
21	Понятие команды, признаки команды.	<b>УК-2</b>
22	Принципы работы команды в организации.	<b>УК-2</b>
23	Подходы к формированию команды.	<b>УК-2</b>
24	Организация работы и планирование деятельности команды.	<b>УК-2</b>
25	Распределение ролей в команде.	<b>УК-2</b>
26	Жизненные циклы команды.	<b>УК-2</b>
27	Особенности индивидуального развития членов команды.	<b>УК-2</b>
28	Эффективность команды.	<b>УК-2</b>



## Оценочное средство - Задачи

### Зачёт

#### Критерии оценивания (Задачи - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Превосходно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой Отлично: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» Очень хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» Хорошо: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» Удовлетворительно: Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Неудовлетворительно: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Плохо: Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

#### Типовые задания (Задачи - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла)

Презентация разработки и реализации социального психологического проекта, выполненного командой студентов из 5-7 человек. На титульном листе указать название проекта и авторский коллектив.

Презентация социального психологического проекта содержит: цель, задачи, сроки реализации, содержание, ресурсы, результаты проекта.

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

Основная литература:

1. Холодкова Виктория Владимировна. Управление инвестиционным проектом : Практическое пособие / Холодкова В. В. - Москва : Юрайт, 2020. - 302 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-09088-8 : 729.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=570035&idb=0>.
2. Карандашев Виктор Николаевич. Введение в профессию: психолог : Учебник и практикум для вузов / Карандашев В. Н. - 7-е изд. - Москва : Юрайт, 2019. - 476 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12213-8 : 1099.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=578615&idb=0>.
3. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии / под общ. ред. Минаевой Н.С. - Москва : Юрайт, 2022. - 121 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/493490> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-07822-0 : 319.00. - Текст : электронный // ЭБС

"Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788419&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Кузнецова О. В. Введение в профессию: психолог / Кузнецова О. В. ; под ред. Обуховой Л.Ф. - Москва : Юрайт, 2022. - 440 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489245> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-8783-6 : 1329.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787539&idb=0>.
2. Протанская Елена Сергеевна. Профессиональная этика психолога : Учебник и практикум для вузов / Протанская Е. С., Семенова С. В., Ходаковская О. В. - Москва : Юрайт, 2020. - 233 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00360-4 : 479.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=570031&idb=0>.
3. Психологическое консультирование / Кораблина Е. П., Акиндинова И. А., Баканова А. А., Родина А. М. ; под ред. Кораблиной Е.П. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 222 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492725> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-07244-0 : 739.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785030&idb=0>.

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

1. Официальный сайт Центра инноваций социальной сферы Нижегородской области <https://cissno52.ru/>
2. Официальный сайт студенческого бизнес-инкубатора «Интуиция» ННГУ им. Н.И. Лобачевского «Интуиция» <http://sbi.unn.ru>
3. Нижегородский инновационный бизнес-инкубатор "Clever" <http://bi-clever.ru/>
4. <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект.  
Содержит разнообразные информационные материалы, в том числе по социальным проектам

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по специальности 37.05.02 - Психология служебной деятельности.

Автор(ы): Шуткина Жанна Александровна, кандидат педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Маркелова Татьяна Владимировна, доктор психологических наук.



Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.