

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 от  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины  
**Введение в проектную деятельность**

---

Уровень высшего образования  
**бакалавриат**

---

Направление подготовки  
**39.03.01 Социология**

---

Направленность образовательной программы  
**Социальная теория и комплексный анализ данных**

---

Форма обучения  
**очная**

---

*Нижегород*  
2022

## 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.О.09 «Проектная деятельность в психологии» относится к дисциплинам по обязательной части основной образовательной программы «Киберпсихология» 37.04.01 Психология.

## 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	
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Знает принципы и методы изучения проблемной ситуации, постановки задач и их решения на основе системного подхода, общих правил логического анализа и аргументации.	Знает: ключевые понятия, историю и современное состояние проектного менеджмента в России и за рубежом	Тестирование
	ИУК-1.2. Умеет описывать проблемную ситуацию, рассматривать различные варианты решения задачи, обосновывать свою точку зрения по проблемным вопросам	Умеет: находить лучшие проекты в сфере психологии и описывать их	Презентация «Бенчмаркинг психологического проекта»
	ИУК-1.3. Владеет приёмами логического мышления и аргументированного обоснования своего мнения по проблемной ситуации и по ее решению.	Владеет: навыками оценки успешности проекта и выявления причин его эффективности	Критический анализ «Бенчмаркинг психологических проектов: причины появления, преимущества и недостатки»

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Знает принципы разработки и реализации проектов, методы проектирования, способы оценивания результативности проектов.	Знает: процессы и предметные группы проектного менеджмента	Тестирование «Процессы и предметные группы проектного менеджмента»
	ИУК-2.2. Умеет формулировать цель, задачи и ожидаемые результаты проекта, разрабатывать и реализовывать проекты, представлять результаты проектной деятельности.	Умеет: инициировать проект, поставить его цель и представить базовый план проекта	Презентация оригинального психологического проекта
	ИУК-2.3. Владеет алгоритмами разработки проектов.	Владеет навыками: определения содержания проекта, оценки ресурсов проекта, организационной структуры проекта, оценки затрат и составления бюджета проекта, идентификации и оценки рисков, планирования качества, закупок и коммуникаций, оценки эффективности проекта	Разработка оригинального психологического проекта
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Знает основы командной работы, принципы формирования команд, разработки командной стратегии, правила руководства командами и межличностного взаимодействия для достижения общей цели.	Знает: различия между проектной группой и командой, отличительные черты команды, основные виды проектных команд, этапы построения проектной команды	Тестирование
	ИУК-3.2. Умеет организовывать конструктивное межличностное взаимодействие в команде, обсуждение целей и результатов работы.	Умеет: распределять командные роли, определять типичные характеристики ролевого поведения; выбирать модели взаимодействия членов команды	Самооценка командной роли, выбор модели взаимодействия в команде

	ИУК-3.3. Владеет способами организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата в команде.	Владеет: навыками оценками способностей к лидерству, готовности к инновационной проектной деятельности	Психологическое тестирование: «Методика диагностики лидерских способностей Е. Жарикова и Е. Крушельницкого; КАИМА М.В. Прохоровой, А.Д. Терегуловой
--	---	--	---

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	66	50
- занятия лекционного типа	32	32
- занятия семинарского типа (практические занятия)	32	16
самостоятельная работа	42+36	58+36
КСРИФ	2	2
Промежуточная аттестация	Экзамен	Экзамен

#### 3.2. Содержание дисциплины

##### Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
<b>Тема 1. Бенчаркинг психологических проектов</b> Ключевые понятия проектного менеджмента. Лучшие проекты в российской и зарубежной психологической науке XX и XXI веков. Детерминанты успеха. Критерии проектной эффективности	<b>30</b>	8	8	16	14
<b>Тема 2. Команда проекта</b> Понятие проектной команды. Её отличительные черты, различия с проектной	<b>48</b>	12	12	24	14

группой. Виды проектных команд и этапы их построения. Распределение ролей в команде, типичные характеристики ролевого поведения. Выбор модели взаимодействия членов команды. Лидерские качества. Готовность к инновационной проектной деятельности					
<b>Тема 3. Базовый план психологического проекта</b> Инициация проекта. Постановка целей, определение содержания, сроков, оценка ресурсов, определение организационной структуры проекта. Оценка затрат и составление бюджета проекта. Идентификация, оценка рисков и управление ими. Планирование качества проекта. Управление закупками проекта. Презентация проекта инвестору, иным стейкхолдерам	<b>48</b>	12	12	24	14
Итоговое задание (базовый план проекта)				2	36
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>66</b>	<b>78</b>

Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
<b>Тема 1. Бенчаркинг психологических проектов</b> Ключевые понятия проектного менеджмента. Лучшие проекты в российской и зарубежной психологической науке XX и XXI веков. Детерминанты успеха. Критерии проектной эффективности	<b>30</b>	8	4	12	18
<b>Тема 2. Команда проекта</b> Понятие проектной команды. Её отличительные черты, различия с проектной группой. Виды проектных команд и этапы их построения. Распределение ролей в команде, типичные характеристики ролевого поведения. Выбор модели взаимодействия членов команды. Лидерские качества. Готовность к инновационной проектной деятельности	<b>48</b>	12	6	18	30
<b>Тема 3. Базовый план психологического проекта</b> Инициация проекта. Постановка целей, определение содержания, сроков, оценка	<b>48</b>	12	6	18	30

ресурсов, определение организационной структуры проекта. Оценка затрат и составление бюджета проекта. Идентификация, оценка рисков и управление ими. Планирование качества проекта. Управление закупками проекта. Презентация проекта инвестору, иным стейкхолдерам					
Итоговое задание (базовый план проекта)				2	36
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>94</b>

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- презентации аналитических творческих заданий,
- психодиагностические обследования (индивидуальную и групповую);
- создание и презентацию проекта.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 32 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций УК-1, УК-2, УК-3 (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа (выполнения творческих аналитических работ) и проектной деятельности.

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Практическая подготовка

По теме кейса студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема информационной безопасности. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

#### **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

##### **5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине**

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень	Шкала оценивания сформированности компетенций
---------	---

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, без ошибок.	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 владения материалом. 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 оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	<b>превосходно</b>	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», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»

	<b>очень хорошо</b>	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»
	<b>Хорошо</b>	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»
	<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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>Плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

### 5.2.1 Тестирование

#### **а) Вопросы для оценки знаний (типовые задания для оценки знаний)**

<b>Тестовый вопрос</b>	<b>Правильный вариант ответа (1 балл)</b>	<b>Код формируемой компетенции</b>
<p>1. В 1920-1930-ые годы в СССР происходит:</p> <p>а) зарождение идеи регламентации и технологической увязки комплекса работ по реализации крупных проектов;</p> <p>б) организация поточного строительства;</p> <p>в) сетевое планирование и управление;</p> <p>г) развитие методов и средств управления проектами</p>	<p>а) зарождение идеи регламентации и технологической увязки комплекса работ по реализации крупных проектов;</p>	УК-1
<p>2. Проект во времени:</p> <p>а) не ограничен;</p> <p>б) всегда ограничен во времени;</p> <p>в) иногда имеет рамки;</p> <p>г) по-разному (может быть ограничен и не ограничен).</p>	<p>б) всегда ограничен во времени.</p>	УК-1
<p>3. Диаграмма Ганта – это</p> <p>а) словесное описание проекта;</p> <p>б) бизнес-план проекта;</p> <p>в) графическое представление расписания проекта;</p> <p>г) продолжительность выполняемых в ходе проекта операций</p>	<p>в) графическое представление расписания проекта;</p>	УК-1



<p>4. В российской экономике управление проектами наиболее часто реализуется в следующих отраслях:</p> <p>а) производство;  б) телекоммуникации;  в) образование;  г) ИТ и строительство</p>	<p>г) ИТ и строительство</p>	<p>УК-1</p>
<p>5. Системный подход к управлению проектом по стадиям его жизненным циклам предложен:</p> <p>а) корпорации Du Pont и Remington Rand;  б) комитетом Андерсона (NASA);  в) международной ассоциацией управления проектами Internet (IPMA);  г) институтом PMI – Project Management Body of Knowledge</p>		<p>УК-1</p>
<p>6. Разработка устава относится к процессам:</p> <p>а) планирования;  б) инициирования;  в) мониторинга и контроля;  г) завершения проекта</p>	<p>б) инициирования;</p>	<p>УК-2</p>
<p>7. Разработка расписания относится к процессам:</p> <p>а) планирования;  б) инициирования;  в) мониторинга и контроля;  г) завершения</p>	<p>а) планирования;</p>	<p>УК-2</p>
<p>8. Составление проектной отчётности относится к процессам:</p> <p>а) планирования;  б) инициирования;  в) мониторинга и контроля;  г) завершения.</p>	<p>в) мониторинга и контроля;</p>	<p>УК-2</p>
<p>9. К методам управления проектами не относятся:</p> <p>а) структуризация;  б) сетевое планирование;  в) освоенный объём  г) модель зрелости организационного управления.</p>	<p>г) модель зрелости организационного управления.</p>	<p>УК-2</p>
<p>10. Следующий международный стандарт основан на системном подходе:</p> <p>а) PMBOK;  б) ISO 10006;  в) P2M;  г) Prince2</p>	<p>в) P2M</p>	<p>УК-2</p>
<p>11. Это качество относится к характеристикам команды:</p> <p>а) лидер ярко выражен;  б) оценка эффективности косвенная;</p>	<p>а) лидер ярко выражен;</p>	<p>УК-3</p>

<p>в) формами совместного решения проблем являются собрания;</p> <p>г) производятся продукты коллективной деятельности</p>		
<p>12. Кроссфункциональная команда</p> <p>а) фокусируется на одной задаче;</p> <p>б) представляет собой естественную рабочую группу или подразделения;</p> <p>в) достигает поставленной организацией цели;</p> <p>г) постоянно существует</p>	<p>а) фокусируется на одной задаче;</p>	УК-3
<p>13. На каком этапе создания/ развития команды проблему уже решены, люди начинают успешно работать вместе:</p> <p>а) ориентация;</p> <p>б) утрата иллюзий;</p> <p>в) понимание;</p> <p>г) зрелость.</p>	<p>в) понимание;</p>	УК-3
<p>14. Преимущество модели взаимодействия сотрудников в команде «Звезда» считается следующее:</p> <p>а) позволяет быстрее приступить к действию;</p> <p>б) предполагает высокую степень фильтрации информации;</p> <p>в) недостаёт целенаправленности;</p> <p>г) лидер может противодействовать передаче власти</p>	<p>а) позволяет быстрее приступить к действию;</p>	УК-3
<p>15. Данное качество представляет недостаток модели взаимодействия сотрудников в команде «Круг»:</p> <p>а) проявляется консервативность и постоянные сомнения у отдельных членов команды;</p> <p>б) благоприятствует творческой работе;</p> <p>в) способствует энтузиазму при решении задач;</p> <p>г) воспитывает лидеров.</p>	<p>а) проявляется консервативность и постоянные сомнения у отдельных членов команды;</p>	УК-3

Количество баллов	Оценка по показателю «Знания»
14-15	Превосходно
12-13	Отлично
10-11	Очень хорошо
8-9	Хорошо
6-7	Удовлетворительно
4-5	Неудовлетворительно
1-3	Плохо

#### **б) задания для оценки умений**

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

Задание к разделу 1.

Задание 5.2.2.1. Презентация «Бенчмаркинг психологических проектов»

Задание выполняется в командах численностью до 5 человек. Каждая команда выбирает один из психологических проектов, который должен быть уникальным в своём направлении и успешным, и делает презентацию продолжительностью 5-10 минут, опираясь на 2 или более слайдов (титульный слайд с указанием автором проекта, основной слайд раскрывает содержание проекта). В ходе презентации необходимо указать: авторов, цель проекта, сроки его реализации, предлагаемый продукт, стейкхолдеров, информационное обеспечение, риски, обеспечение качества, результаты проекта. При подготовке проекта авторы опираются на Национальные стандарты «Руководство по проектному менеджменту», «Проектный менеджмент»

*УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла*

Задание к разделу 3.

Задание 5.2.2.2. Презентация оригинального психологического проекта

Задание выполняется в командах численностью до 5 человек. Каждая команда представляет базовый план оригинального психологического проекта продолжительностью до одного календарного года. Проект может носить инновационный (если предполагается разработка программного обеспечения, нового оборудования, материалов), социальный (содействовать решению общественно значимых задач социально уязвимым слоям населения), медийный (способствовать продвижению психологических услуг, пропаганде психологического знания) характер или быть сугубо коммерческим (малый бизнес, направленный на получение прибыли).

При подготовке проектов авторы опираются на Национальные стандарты РФ: «Руководство по проектному менеджменту» (ГОСТ Р ИСО 21500-2014), «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектами» (ГОСТ Р ИСО 54869-2011). В базовом плане должны быть отражены: цель, содержание проекта, ресурсы проекта, организационная структура, бюджет проекта, риски и методы управления ими, программа обеспечения качества проекта, план закупок и коммуникаций, оценка эффективности проекта.

*УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

Задание к разделу 2.

Задание 5.2.2.3. Ролевые функции членов команды

На основе результатов тестирования и их обсуждения студенты распределяют роли и ролевые функции в команде [1, С.200] по Р.М. Белбину. Возможно, какие-то роли окажутся свободными, а на какие-то роли запишутся сразу несколько участников. Важно, чтобы роль лидера была занята!

№	Роль	Ролевые функции, свойства, тип	ФИО участника
1	Председатель (лидер)	Впитывает все возможные мнения и принимает решения. Умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный. Спокойный, стабильный, нуждается в высокомотивированной группе	
2	Реализатор (формирователь)	Лидер, соединяет усилия группы в единое целое. Динамичный, решительный, напористый. 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 возвращаться к реальности. Рассудительный, волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях группы	
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. Профессиональная педантичность, обязательность, ответственность. Педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности	

**в) задания для оценки владения навыками**

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

Задание к разделу 1.

Задание 5.2.3.1. Критический анализ «Бенчмаркинг психологических проектов: причины появления, преимущества и недостатки»

Задание выполняется в командах численностью до 5 человек. Каждая команда выбирает один из психологических проектов, который должен быть уникальным в своём направлении и успешным, и проводит его критический анализ, определяет причины появления, содержание, преимущества и недостатки этого проекта.

Результаты выполнения задания представляются в задании 5.2.2.1

## *УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла*

### *Задание к разделу 3*

#### *Задание 5.2.3.2. Презентация оригинального психологического проекта*

Команда до 5 участников представляет базовый план, разработанный в ходе выполнения задания 5.2.3.3, в котором отражены: цель, содержание проекта, ресурсы проекта, организационная структура, бюджет проекта, риски и методы управления ими, программа обеспечения качества проекта, план закупок и коммуникаций, оценка эффективности проекта.

Время презентации проекта командой – 7-10 минут. Презентация включает 10 слайдов, включая титульный лист.

## *УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

### *Задание к разделу 2.*

#### *Задание 5.2.3.3.*

1. Студенты индивидуально проводят диагностику лидерских адапторско-инноваторского когнитивного стиля и лидерских качеств, обсуждают результаты тестирования и принимают решение, какие функции, кто из них будет выполнять в команде.

1.1 Студенты индивидуально проводят **диагностику когнитивного стиля «Адаптор-инноватор»**. Полученные студентами данные будут использоваться для формирования проектных команд. В ходе исследования используется тест «КАИМА», разработанный на основе концепции М. Киртона [1] М.В. Прохоровой и А.Д. Терегуловой. По итогам тестирования каждый студент определяет присущий ему когнитивный стиль «Адаптор-инноватор» и приводит описание своих познавательных особенностей, а также возможностей работы в команде нового проекта.

### **Методика оценки когнитивного стиля «Адаптор-инноватор»**

**Цель работы** — определить когнитивный стиль «Адаптор-инноватор»

#### **Задачи работы:**

- провести количественную оценку выраженности адапторско-инноваторского когнитивного стиля;
- разработать индивидуальные характеристики когнитивных стилей испытуемых.

**Процедура исследования** включает тестирование испытуемых в возрасте старше 18 лет. Перед проведением исследования психолог сообщает, что тестирование помогает определить способ, которым человек подходит к рассмотрению проблемы и принятию решений в повседневной жизни, учёбе или профессиональной деятельности.

Тест включает 39 утверждений, с каждым из которых испытуемый должен выразить степень своего согласия по пятибалльной шкале, отметив выбранный вариант в соответствующем столбце. В тесте используются прямые и обратные вопросы.

Если испытуемый затрудняется с выбором ответа, то психологу надо повторить часть инструкции: *«Не задумывайтесь долго над ответами. Ваша первая реакция с наибольшей вероятностью будет самым естественным для Вас способом мыслить, чувствовать или действовать. Помните, что правильных или неправильных ответов не бывает»*. Можно и кратко ответить на сомнения испытуемых: *«Выберите тот ответ, который Вам ближе всего»*.

Время тестирования не ограничено. Средняя продолжительность тестирования не превышает 10 минут. Для проведения тестирования используется бланк ответов.

## Бланк ответов “KAIMA”

**ФИО** \_\_\_\_\_  
**Возраст** \_\_\_\_ (количество полных лет) **Дата заполнения** \_\_\_\_\_ 201\_

### Инструкция

Данное тестирование поможет определить способ, которым Вам проще и удобней рассматривать проблемы, принимать решения в повседневной жизни, учёбе или профессиональной деятельности.

Пожалуйста, определите своё согласие или несогласие с утверждениями опросника. В бланке ответов отметьте выбранный вариант, поставив «галочку» в соответствующем столбце:

- 1 — совершенно не согласен;
- 2 — скорее не согласен;
- 3 — нечто среднее;
- 4 — скорее согласен, чем не согласен;
- 5 — полностью согласен.

Не задумывайтесь долго над ответами. Ваша первая реакция с наибольшей вероятностью будет самым естественным для Вас способом мыслить, чувствовать или действовать. Помните, что правильных или неправильных ответов не бывает.

№ п/п	Утверждения	Совершенно не согласен	Скорее не согласен	Нечто среднее	Скорее Согласен	Полностью согласен
1	Если у Вас есть достаточно средств, Вы вложите их в молодую, перспективную компанию					
2	У Вас иногда возникает желание усовершенствовать и без того хорошую вещь					
3	Если намечается интересная конференция, Вы будете в ней участвовать					
4	В споре с авторитетным и уважаемым человеком Вы будете осторожны в своих высказываниях					
5	Вы нуждаетесь в советчике, который помог бы направить Вашу активность на достижение целей					
6	Вы доверяете интуиции в ситуациях риска и неопределённости					
7	Только по-настоящему смелые действия позволяют человеку получить известность и признание					
8	Неожиданные обстоятельства способны напугать Вас					

9	Если на Вас возложена ответственность за разработку какого-нибудь дела, то у Вас возникает чувство тревоги					
10	Вы работаете строго по предписанным нормам и правилам					
11	Повседневную рутинную работу Вы считаете мучительной					
12	Вы рискнёте без тренировки управлять парусной лодкой					
13	Временами Вы не доверяете людям по каким-то необоснованным причинам					
14	Вы делаете упреки и замечания людям, если они того заслуживают					
15	Вы склонны вносить в размеренную жизнь других праздник, новизну					
16	Когда Вам необходимо принять решение, Вы обычно тянете до тех пор, пока это возможно					
17	Вы радуетесь, когда появляются обстоятельства, диктующие Вам решения					
18	Вам приходилось принимать решения самому					
19	Вы можете назвать себя предсказуемым человеком					
20	Отправляясь путешествовать в страну, в которой Вы ещё не бывали, Вы возьмётесь самостоятельно разрабатывать маршрут					
21	Вы ощущаете дискомфорт, если ситуация требует от Вас нестандартных решений					
22	Если на Вашем пути к достижению целей появились препятствия, то Вы готовы рискнуть, чтобы преодолеть их					
23	У Вас иногда появляется желание совершить дерзкий поступок					
24	Если Ваши коллеги просят рассудить их, то возьмётесь за это					
25	Вы с лёгкостью примете участие в конкурсе по созданию нового продукта					
26	Вы воспользуетесь хорошей возможностью, которая приведёт к высотам в карьере и удаче в делах					
27	Вы часто используете вещи не по их прямому назначению					
28	Вы склонны бросать вызов правилам					
29	Вас не устраивает или утомляет работа, требующая творческого мышления					
30	Вам необходимы одобрение и похвала, чтобы Вы сделали что-то стоящее					
31	Вам интересны оригинальные и рискованные предложения Ваших					

	партнёров и друзей					
32	Вы будете импровизировать, если Вам вдруг придётся отвечать на вопрос, на который Вы не знаете ответа					
33	Вы готовы взять на себя руководство в критической ситуации					
34	Вы смогли бы всё бросить, чтобы поехать жить и работать в другой регион					
35	Если кто-либо начнёт критиковать Ваши новаторские идеи, то Вы прекратите их проповедовать					
36	В больших и шумных компаниях Вы чувствуете себя некомфортно					
37	Вас тяготят непредвиденные ситуации в профессиональной деятельности, требующие поиска новых решений					
38	Если у Вас есть ценное предложение или дополнение, Вы обязательно его выскажете					
39	Вы стремитесь быть заметным и популярным					

### Порядок обработки полученных данных

Перед тем, как приступить к обработке данных, пожалуйста, убедитесь, что бланк ответов заполнен полностью.

Для определения числа полученных баллов сопоставьте ответы с ключом следующим образом.

Каждому ответу на утверждение прямой шкалы присваивается от 1 до 5 баллов («совершенно не согласен» — 1 балл; «скорее не согласен» — 2 балла; «нечто среднее» — 3 балла; «скорее согласен» — 4 балла; «полностью согласен» — 5 баллов).

Каждому ответу на утверждение обратной шкалы присваивается обратный балл («совершенно не согласен» — 5 баллов; «скорее не согласен» — 4 балла; «нечто среднее» — 3 балла; «скорее согласен» — 2 балла; «полностью согласен» — 1 балл).

### Ключ ответов

**Прямая шкала** включает утверждения:

1, 2, 3, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 38, 39.

**Обратная шкала** включает утверждения:

4, 5, 8, 9, 10, 16, 17, 19, 21, 29, 30, 35, 36, 37.

Затем подсчитайте общую сумму баллов и переведите полученные сырые баллы в стены в соответствии с приведёнными ниже нормами (см. Табл. 3).

Таблица 3. Перевод сырых баллов теста «КАИМА» в стены

Стены	Сырые (первичные) баллы	
	Мужчины	Женщины



	$M = 139 \delta = 15$	$M = 134 \delta = 14$
1	Ниже и равно 108	Ниже и равно 106
2	$109 \div 116$	$107 \div 113$
3	$117 \div 123$	$114 \div 120$
4	$124 \div 131$	$121 \div 127$
5	$131 \div 139$	$128 \div 134$
6	$140 \div 146$	$135 \div 141$
7	$147 \div 154$	$142 \div 148$
8	$155 \div 161$	$149 \div 155$
9	$162 \div 169$	$156 \div 162$
	Выше и равно 170	Выше и равно 163

### Интерпретация полученных данных. Выводы и рекомендации

При интерпретации данных необходимо определить диапазон, в который попали полученные результаты.

Результаты, находящиеся в диапазоне 1-3 стенов показывают проявление адапторского стиля. Причём испытуемые, набравшие 1 стенов, являются крайними адапторами; 2 стенов — ярко выраженными адапторами; 3 стенов — умеренными адапторами.

Результаты, находящиеся в диапазоне 4-7 стенов, составляют средние значения или «норму». Причём 4 стандартизированных балла показывают нижнюю границу нормы, которая отражает тенденцию к адапторскому когнитивному стилю. 7 стандартизированных баллов показывают верхнюю границу нормы, за которой стоит тенденция к инноваторскому стилю. Испытуемые, набравшие средние баллы, выполняют функции «мостика», связки между крайними адапторами и крайними инноваторами, которым трудно договориться между собой.

Результаты, находящиеся в диапазоне 8-10 стенов показывают проявление инноваторского стиля. Причём испытуемые, набравшие 10 стенов, являются крайними инноваторами; 9 стенов — ярко выраженными инноваторами; 8 стенов — умеренными инноваторами.

При составлении индивидуальных характеристик когнитивного стиля Вы можете опираться на следующие особенности адапторов и инноваторов (см. Табл. 4).

Таблица 4. Характеристики адаптора и инноватора

Сфера проявления	Адаптор	Инноватор
Стиль деятельности	Любое поручение выполняет точно и в срок. Свою работу выполняет качественно. Аккуратно осуществляет даже рутинную, однообразную	Может казаться недисциплинированным и безответственным. Зачастую производит впечатление человека поверхностного и несерьёзного. Способен к

	<p>работу. Не готов идти на риск. Производит впечатление ответственного человека. Не восприимчив к скуке.</p>	<p>качественному и обстоятельному выполнению рутинной и повседневной работы только в течение кратковременных порывов, стремится делегировать рутинные функции другим людям или избежать таких обязанностей. В процессе достижения поставленных целей не очень охотно использует уже известные средства. Часто шокирует окружающих.</p>
Особенности мышления	<p>Склонен решать поставленную задачу, а не искать новые проблемные области. Решает задачи апробированными и понятными способами. Может путать цели и средства.</p>	<p>Ищет новые проблемные области и новые решения уже поставленных задач. Он интересуется всеми сопутствующими аспектами проблемы. В столкновении с новыми и нестандартными ситуациями чувствует себя «как рыба в воде». При необходимости решать задачу уже известными и апробированными способами словно «скисает».</p>
Групповая работа	<p>Стремится понять других людей, способствует сплочению и кооперации членов группы. Не любит необычные формы поведения партнёров по общению, а также сам старается не совершать необычных и непонятных другим поступков.</p>	<p>Недостаточно внимателен к другим людям. Может создавать угрозу сплочённости и кооперации в группе в силу склонности к нестандартному поведению. Зачастую инноватор заинтересован в том, чтобы «расшатать» устойчивую группу, чтобы в ней произошли хоть какие-нибудь перемены.</p>
Влияние окружения на поведение	<p>Редко бросает вызов существующим правилам. Это может произойти только при наличии сильной поддержки. Его больше устраивает стабильность в отношениях. Часто не уверен в себе. Реагирует на критику демонстративным согласием, даже если это сопровождается глубокими</p>	<p>Часто бросает вызов правилам и не проявляет особого уважения к традициям. Его не волнует возникновение конфликтной ситуации. Выглядит уверенным в себе и независимым в период генерирования идей. Однако во время выполнения рутинных функций может потерять уверенность в себе и стать подавленным и подверженным влиянию. Не</p>

	переживаниями. Чувствителен к давлению и власти. Может достаточно долго мириться с ситуацией, которая его не устраивает. Уступчив и покладист. Предпочитает не ввязываться в конфликт, нежели доказывать свою правоту. Ему зачастую недостаёт умения использовать конфликт для решения встающих перед ним задач.	нуждается в согласии и поддержке для формирования веры во что-либо в условиях критики. Может отстаивать свою точку зрения до конца. При этом инноватору может быть совсем не важно, насколько его точка зрения популярна или пользуется поддержкой. Часто неуважителен к мнению группы или большинства. Выглядит несговорчивым, резким, создающим диссонанс в группе
Отношение к изменениям	Часто относится скептически к переменам. Избегает резких и революционных изменений. Проблемные области уменьшает посредством постоянных усовершенствований и повышения производительности труда. При этом может обеспечить надёжный фундамент для рискованных предприятий инноватора. В совместную работу с инноватором привносит стабильность, порядок	К изменениям относится позитивно, зачастую даже нуждается в них. Может выступать катализатором изменений в стабильной группе или структуре. В совместную с адаптором работу привносит ориентацию на задачу, независимость от прошлого опыта, уже устоявшихся теорий. Обеспечивает динамику для периодических кардинальных перемен, без которых система или организация закостенеет
Управленческие качества	Эффективно управляет уже существующими структурами, однако с кризисными ситуациями может не справиться. Полезен в каждодневной работе организации, но его иногда необходимо «выдёргивать» из привычной обстановки	Склонен брать на себя управление в непредсказуемых ситуациях. Очень эффективен в кризисные периоды. Может оказать большую пользу для профилактики кризиса (но только в случае, если инноватор находится под контролем)

На основе сделанных выводов разрабатываются рекомендации относительно тех ситуаций, видов деятельности, в которых может быть наиболее успешен и полезен человек, обладающий тем или иным уровнем выраженности адапторско-инноваторского когнитивного стиля.

После разработки индивидуальных характеристик все студенты распределяются на три группы: инноваторы, адапторы и участники, получившие средние результаты. Далее инноваторы подбирают себе команду, в которую должны войти представители второй и третьей групп. Общая численность команды должна составить 3-4 человека.

## Литература

1. Kirton M. J. Adaptors and innovators: a description and measure. Journal of Applied Psychology, 1976. P. 622—629.
2. Прохорова М.В., Терегулова А.Д. Адаптация методики М. Киртона, диагностирующей адапторско-инноваторский когнитивный стиль // Инновационная экономика XXI века. Материалы Девятой Международной научно-практической конференции. Н.Новгород: Н. Новгород: изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2013. В 2 т. Т.1. 2013. С. 286-287.

### 1.2. Оценка лидерских способностей

Студенты выполняют задание индивидуально. Для оценки лидерских способностей используется одноимённая методика Е. Жарикова, Е. Крушельницкого

Инструкция. Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Поставьте «галочку» в одном из двух вариантов ответа.

№ п/п	Вопрос	Да или вариант а	Нет или вариант б
1	Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?		
2	Считаете ли вы, что многие окружающие занимают более высокое положение по службе, чем вы?		
3	Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?		
4	Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?		
5	Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?		
6	Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?		
7	Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?		
8	Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?		
9	Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?		
10	Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?		
11	Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?		
12	Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?		
13	Считаете ли вы себя мечтателем?		
14	Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?		
15	Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?		

16	Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы: а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого; б) возьмёте на себя ответственность и сами доведёте дело до конца		
17	Какое из двух мнений вам ближе? а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нём; б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и необязательно делать дело сам.		
18	С кем вы предпочитаете работать? а) с покорными людьми; б) с независимыми и самостоятельными людьми.		
19	Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?		
20	Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властью вашего отца?		
21	Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?		
22	Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите? а) предоставите принятие решение наиболее компетентному из вас; б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.		
23	Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?		
24	Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?		
25	Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?		
26	Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер? а) самый компетентный человек; б) тот, у кого самый сильный характер		
27	Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?		
28	Уважаете ли вы дисциплину?		
29	Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее? а) тот, который всё решает сам; б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других		
30	Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете? а) коллегиальный; б) авторитарный.		
31	Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?		
32	Какой из следующих портретов больше напоминает вас?		

	а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет; б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.		
33	Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны? а) промолчите; б) будете отстаивать своё мнение.		
34	Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?		
35	Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?		
36	Что бы вы предпочли? а) работать под руководством хорошего человека; б) работать самостоятельно, без руководителей		
37	Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»? а) соглашусь; б) не соглашусь		
38	Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?		
39	Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?		
40	Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями? а) опускаете руки; б) возникает сильное желание их преодолеть.		
41	Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?		
42	Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?		
43	Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию? а) введу нужные изменения немедленно; б) не буду торопиться и сначала всё тщательно обдумаю		
44	Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?		
45	Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?		
46	Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?		
47	Кем бы вы предпочли стать? а) художником, поэтом, композитором, учёным; б) выдающимся руководителем, политическим деятелем		
48	Какую музыку вам приятнее слушать? а) могучую и торжественную; б) тихую и лирическую		
49	Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?		
50	Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?		

#### Оценка результатов тестирования

Сумма баллов подсчитывается с помощью ключа к опроснику. За каждый ответ, совпадающий с ключом, начисляется один балл, в ином случае – ноль.

Ключ к опроснику:

а -1- 2, 4, 5, 7, 10-12, 15, 17, 20-24, 26, 28, 31-32, 34, 37, 39, 41-44, 46, 48;

б – 3, 6, 8-9, 13-14, 16, 18-19, 25, 27, 29-30, 33, 35-36, 38, 40, 45 47, 49-50.

#### Оценка лидерских качеств

Сумма баллов	Выраженность лидерских качеств
Менее 25	Слабо
26-35	Средне
36-40	Сильно
Более 40	Лидер склонен к диктатуре

Интерпретация результатов. Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости следующих качеств:

Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.

Настойчив, умеет разумно рисковать.

Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.

Психически устойчив и не даёт увлечь себя нереальными предложениями.

Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.

Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.

Требователен к себе и другим, умеет спросить отчёт за порученную работу.

Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.

Надёжен, держит слово, на него можно положиться.

Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.

Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.

Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может потребовать и подбодрить.

#### Литература

1. Диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. Институт психотерапии. 2002. С.316-320

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ<sup>1</sup>

### а) Основная литература:

<sup>1</sup> Указывается литература из электронных библиотечных систем ННГУ, в том числе методические пособия по данной дисциплине (при наличии) с указанием адреса размещения.

1. ГОСТ Р ИСО 21500-2014. Национальный стандарт РФ «Руководство по проектному менеджменту» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов

<https://docs.cntd.ru/document/1200118020>

2. ГОСТ Р ИСО 54869-2011 Национальный стандарт РФ «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектами» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов

<https://docs.cntd.ru/document/1200089604>

3. ГОСТ Р ИСО 54870-2011 Национальный стандарт РФ «Проектный менеджмент. Требования к управлению портфелями проектов» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов

<https://docs.cntd.ru/document/1200089605>

4. ГОСТ Р ИСО 54871-2011 Национальный стандарт РФ «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов

<https://docs.cntd.ru/document/1200089605>

5. Савенкова Е.В., Шклярова О.А. Проектный менеджмент в образовательной организации. М.: , 2019. 209 с.

<https://znanium.com/catalog/document?id=375246>

6. Холодкова В. В. Управление инвестиционным проектом : практическое пособие. М.: Юрайт, 2020. 302 с.

<https://urait.ru/author-course/upravlenie-investicionnym-proektom-455590>

б) Дополнительная литература:

1. Воронцовский, А. В. Управление рисками: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2021. 485 с.

<https://urait.ru/author-course/upravlenie-riskami-469401>

2. Калинина М.А., Прохорова М.В., Сорокина К.А., Шагиахметов Ш.А. Поведенческие эксперименты в Web-технологиях образования (на примере молодёжного проекта "Старт 50 digital") // Современные образовательные Web-технологии в реализации личностного потенциала обучающихся: сборник статей участников Международной научно-практической конференции (20-21 мая 2020 г.) / Под ред. СВ. Мироновой, С.В. Напалкова; Арзамасский филиал ННГУ.. Н.Новгород: Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2020. 577 с.. 2020. С. 514-518.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43035466>

3. Ручкин А.В., Трофимова О.М. Управление проектами: основные определения и подходы // Вопросы управления, 2017, 3 (46). С. 121-128.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32751820>

4. Савичева А.В., Прохорова М.В. Методология общественных и гуманитарных наук как инструмент социального проектирования // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научнопрактическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. – 675 с.. 2019. С. 249-253.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43320273>

5. Фортунатов А.Н., Чепьюк О.Р., Кравченко В.С. Одарённость как социальный проект в коммуникативной реальности XXI века // Kant, 2020, 4 (37). С. 317-323.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44514274>

в) Интернет-ресурсы:



1. Нижегородский инновационный бизнес-инкубатор “Clever”  
<http://bi-clever.ru/>
2. Информационно-правовой портал «Гарант»  
<http://garant.ru>
3. Образовательный психологический проект  
<http://psyberia.ru>
4. Официальный сайт бизнес-инкубатора «Ингрия» технопарка Санкт-Петербурга  
<http://ingria-startup.ru/>
5. Официальный сайт Правительства России  
<http://government.ru/>
6. Официальный сайт бизнес-инкубатора МГУ им. М.В. Ломоносова  
<http://www.inmsu.ru/ru/>
7. Официальный сайт студенческого бизнес-инкубатора «Интуиция» ННГУ им. Н.И. Лобачевского «Интуиция»  
<http://sbi.unn.ru>
8. Официальный сайт бизнес-инкубатора “InCube” Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ  
<http://www.ranepa.ru/kto-ya-2/student-bakalavriata/studencheskaya-zhizn-v-akademii/biznes-inkubator>
9. Официальный сайт бизнес-инкубатора НИУ ВШЭ  
<http://inc.hse.ru/>
10. Официальный сайт бизнес-инкубатора РЭУ им. Г.В. Плеханова  
<http://ponedelnikmag.com/community/biznes-inkubator-reu-im-gv-plehanova>
11. Официальный сайт Фонда содействия инновациям  
<http://www.fasie.ru/>
12. Официальный сайт Центра инноваций социальной сферы Нижегородской области  
<https://cissno52.ru/>
13. Официальный сайт города Иннополис  
<http://innopolis.ru/>
14. Управление проектами: информационно-аналитический журнал (журнал о том, как управлять проектами, программами и портфелями проектов, издаётся с 2004 г.  
<https://pmmagazine.ru/>
14. Управление проектами и программами» (журнал издаётся с 2005 г.).  
<https://www.grebennikoff.ru/product/20>
14. Фонд региональных социальных программ «Наше будущее»  
<http://www.nb-fund.ru/>
15. Agile Alliance  
<https://www.agilealliance.org/agile101/>
16. Scrum (помощь людям и командам в решении сложных проблем)  
<https://www.scrum.org/>
17. SCRUM – методология управления проектами  
<https://ru.wikipedia.org/wiki/SCRUM>

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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 Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Автор: Прохорова М.В., к. пс. н., доц.

Руководитель программы: Прохорова М.В., к. пс. н., доц.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д. пс.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 25.02.2021, протокол № 6