

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Приволжский исследовательский медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Основы проектной деятельности»

Специальность: 37.05.01 Клиническая психология

Кафедра: управления и предпринимательства

Форма обучения: очная

1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Основы проектной деятельности» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Основы проектной деятельности». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. Перечень оценочных средств

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тест	Выполняется индивидуально. Применяется для оценки компетенций УК-1, УК-2, УК-10. Проводится в заключении лекций по разделам «Введение в проектный менеджмент», «Внешняя и внутренняя среда проекта», «Жизненный цикл проекта». 5 вопросов после 3 лекций. Итого: 15 вопросов с множественным выбором из четырёх возможных вариантов ответа	Приведён в заданиях текущего контроля оценки компетенций
2	Доклад	Выполняется индивидуально. Применяется для оценки компетенций УК-10, ОПК-10. Проводится устно на практических занятиях с применением презентации по разделам: «Экономические и правовые аспекты проектов», «Бенчмаркинг психологических проектов».	Приведён в заданиях текущего контроля оценки компетенций
3	Психологическое тестирование	Выполняется индивидуально. Направлено на диагностику качеств, отражающих готовность к инновационной деятельности, лидерству, выявление оптимальной роли в команде. Студенты проводят самообследование и делают свою психологическую характеристику.	Психологические опросники и ключи к ним приведены в Приложении к ФОС
4	Проект	Выполняется в команде численностью до 7-9 человек	Приведён в заданиях текущего контроля оценки компетенций

3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и видов оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этап формирования компетенции	Контролируемые разделы дисциплины	Оценочные средства
УК-1 Способен осуществлять критический а	Текущий	Раздел 2. Внешняя и внутренняя среда проекта	Тест. Часть 2, вопросы 6-10

нализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий		Раздел 7. Базовый план проекта	Проект
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Текущий	Раздел 1. Введение в проектный менеджмент	Тест. Часть 1, вопросы 1-5
		Раздел 4. Жизненный цикл проекта	Тест. Часть 3, вопросы 11-15
		Раздел 7. Базовый план проекта	Проект
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Текущий	Раздел 6. Команда проекта	Психологическое тестирование, проект
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Текущий	Раздел 3. Экономические и правовые аспекты проектов	Доклад
		Раздел 7. Базовый план проекта	Проект
ОПК-10 Способен разрабатывать и реализовывать программы обучения основам клинической психологии и психологии здоровья, в том числе здоровьесберегающим технологиям в соответствии с образовательными потребностями представителей различных групп населения (групп риска, уязвимых категорий)	Текущий	Раздел 5. Бенчмаркинг психологических проектов	Доклад

4. Содержание оценочных средств текущего контроля

Текущий контроль по дисциплине осуществляется посредством тестов, докладов, психологического тестирования, проектной работы.

4.1. Задания текущего контроля для оценки компетенций

4.1.1. Задания для оценки компетенции УК-1

Тест. Часть 2. Вопросы 6-10

№	Вопрос	Правильный ответ
6	<i>Системный подход к управлению проектом по стадиям его жизненным циклам предложен: 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</i>	<i>б) комитетом Андерсона (NASA);</i>
7	<i>К методам управления проектами не относятся: а) структуризация; б) сетевое планирование; в) освоенный объём г) модель зрелости организационного управления.</i>	<i>г) модель зрелости организационного управления</i>
8	<i>Согласно SMART-методике цели управления должны быть: а) только конкретными; б) только измеримыми; в) и конкретными, и измеримыми, и достижимыми, и значимыми, и соотноситься с конкретным периодом времени; г) только значимыми.</i>	<i>в) и конкретными, и измеримыми, и достижимыми, и значимыми, и соотноситься с конкретным периодом времени</i>
9	<i>Полезность любого проекта можно оценить по следующим показателям: а) исключительно по его прибыльности; б) исключительно по его расходам; в) исключительно по количеству участников; г) по его производительности, объёму инвестиций и текущим расходам.</i>	<i>г) по его производительности, объёму инвестиций и текущим расходам</i>
10	<i>Магический треугольник проектного менеджмента имеет следующие вершины а) инновации, прибыль, налоги; б) инвестиции, прибыль, налоги; в) затраты, сроки, качество; г) инновации, инвестиции, удовлетворённость трудом</i>	<i>в) затраты, сроки, качество</i>

Проект

Задание также применяется для оценки компетенций УК-2, УК-3, УК-10

Подготовка и презентация оригинального психологического проекта

Задание выполняется в командах численностью до 7-9 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, включая команду проекта, организационная структура, бюджет проекта, риски и методы управления ими, программа обеспечения качества проекта, план закупок и коммуникаций, оценка эффективности проекта.

Презентация проекта осуществляется на заключительном занятии. Время презентации – 5-7 мин. Время ответов на вопросы: до 10 мин.

4.1.2. Задания для оценки компетенции УК-2

Тест. Часть 1, вопросы 1-5

№	Вопрос	Правильный ответ
1	<i>В 1920-1930-ые годы в СССР происходит: а) зарождение идеи регламентации и технологической увязки комплекса работ по реализации крупных проектов; б) организация поточного строительства; в) сетевое планирование и управление; г) развитие методов и средств управления проектами</i>	<i>а) зарождение идеи регламентации и технологической увязки комплекса работ по реализации крупных проектов</i>
2	<i>Проект во времени: а) не ограничен; б) всегда ограничен во времени; в) иногда имеет рамки; г) по-разному (может быть ограничен и не ограничен).</i>	<i>б) всегда ограничен во времени.</i>
3	<i>Диаграмма Ганта – это а) словесное описание проекта; б) бизнес-план проекта; в) графическое представление расписания проекта; г) продолжительность выполняемых в ходе проекта операций</i>	<i>в) графическое представление расписания проекта;</i>
4	<i>В российской экономике управление проектами наиболее часто реализуется в следующих отраслях: а) производство; б) телекоммуникации; в) образование; г) ИТ и строительство</i>	<i>г) ИТ и строительство</i>
5	<i>Следующий международный стандарт основан на системном подходе: а) PMBOK; б) ISO 10006; в) P2M; г) Prince2</i>	<i>в) P2M</i>

Тест. Часть 3, вопросы 11-15

№	Вопрос	Правильный ответ
11	Разработка устава относится к процессам: а) планирования; б) инициирования; в) мониторинга и контроля; г) завершения проекта	б) инициирования
12	Разработка расписания относится к процессам: а) планирования; б) инициирования; в) мониторинга и контроля; г) завершения	а) планирования
13	Составление проектной отчётности относится к процессам: а) планирования; б) инициирования; в) мониторинга и контроля; г) завершения.	в) мониторинга и контроля
14	На какой фазе проекта высокие, быстро растущие издержки: а) разработка концепции; б) планирование и организация; в) реализация; г) завершение.	в) реализация
15	Структуризация проекта по этапам жизненного цикла называется: а) структурой процесса; б) организационной структурой; в) продуктовой структурой; г) структурой затрат.	а) структурой процесса

Проект

Задание представлено в п. 4.1.1.

4.1.3. Задания для оценки компетенции УК-3:

Психологическое тестирование

Задание представлено в Приложение 1.

Проект

Задание представлено в п. 4.1.1.

4.1.4. Задания для оценки компетенции УК-10:

Доклад по теме: «Грантовая поддержка молодёжных (социальных и инновационных проектов)»

Задание выполняется индивидуально. Каждый студент находит информацию по грантовой программе, в которой могут быть заявлены инновационные или социальные проекты молодёжи. Информация о грантовом конкурсе отражается и демонстрируется на одном слайде по следующей схеме.

1. Полное и краткое наименование грантовой программы/ фонда/ конкурса (ставится гиперссылка и QR-код, проверяется на открывание).

2. Участники грантовой программы/ конкурса: физическое лицо (возраст, образование, опыт, другие важные характеристики); юридическое лицо (организационно-правовая форма собственности, сроки регистрации, другие важные характеристики).
3. Сроки подачи заявки на грантовый конкурс.
4. Критерии отбора грантозаявителей.
5. Размер гранта и сроки, на которые он выдаётся.
6. Форма заявки.
7. Порядок отчётности.
8. Кому вы рекомендуете подавать заявку на этот грантовый конкурс?

Время доклада: 3-5 мин. Время ответа на вопросы: 3-5 мин.

Для удобства демонстрации и дальнейшего использования все одиночные слайды собираются в групповой презентации.

Проект

Задание представлено в п. 4.1.1.

4.1.5. Задания для оценки компетенции ОПК-10

Доклад по теме: «Бенчмаркинг психологических проектов»

Задание выполняется индивидуально. Каждый студент 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 (титальный 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»

5. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится по итогам текущего контроля и включает теоретическую (тест) и практическую (доклады, психологическое тестирование, проект).

По итогам трёх частей теста студенту необходимо набрать не менее 80% правильных ответов или 12 из 15 баллов.

Студент должен сделать все практические задания (доклады, психологическое тестирование, проект) и отчитаться по ним устно и письменно (в электронной форме).

5.1. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений и опыта деятельности

Не предусмотрен.

6. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине

Оценивание результатов обучения по дисциплине формируется из оценки за задания текущего контроля.

6.1.1. Критерии оценивания результатов промежуточной аттестации по дисциплине
Для зачета

Результаты обучения	Критерии оценивания	
	Не зачтено	Зачтено

Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний/высокий

Разработчик:

Прохорова Мария Вячеславовна, канд. психол. наук, доцент, доцент управления и предпринимательства «ПИМУ»

« » 2023 г.

Приложение 1. Психологические методики

Задание 1. Психологическая диагностика когнитивного стиля «Адаптор-инноватор»

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 «КАИМА»

ФИО _____

Возраст ____ (количество полных лет) **Дата заполнения** _____ 202_

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 со- гласен	Нечто среднее	Скорее Согласен	Полностью со- гласен
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 упрёки 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. 1).

Таблица 1. Перевод сырых баллов теста «КАИМА» в стены

Стены	Сырые (первичные) баллы	
	Мужчины	Женщины
	М = 139 δ = 15	М = 134 δ = 14
1	Ниже и равно 108	Ниже и равно 106
2	109 ÷ 116	107 ÷ 113
3	117 ÷ 123	114 ÷ 120
4	124 ÷ 131	121 ÷ 127
5	131 ÷ 139	128 ÷ 134
6	140 ÷ 146	135 ÷ 141
7	147 ÷ 154	142 ÷ 148

8	155 ÷ 161	149 ÷ 155
9	162 ÷ 169	156 ÷ 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 стен показывают проявление адапторского стиля. Причём испытуемые, набравшие 1 стен, являются крайними адапторами; 2 стена — ярко выраженными адапторами; 3 стена — 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 стен 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. 2).

Таблица 2. 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 работу. Не готов идти на риск. Производит впечатление ответственного человека. Не восприимчив к скуке.	Может казаться недисциплинированным и безответственным. Зачастую производит впечатление человека поверхностного и несерьёзного. Способен к 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.
Особенности мышления	Склонен решать поставленную задачу, а не искать новые проблемные области. Решает задачи апробированными и по-	Ищет новые проблемные области и новые решения уже поставленных задач. Он интересуется всеми сопутствующими аспектами проблемы. В столкновении с но-

	нятными способами. Может путать цели и средства.	выми и нестандартными ситуациями чувствует себя «как рыба в воде». При необходимости решать задачу уже известными и апробированными способами словно «скисает».
Групповая работа	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.	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.
Влияние окружения на поведение	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 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.	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 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	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

	надёжный фундамент для рискованных предприятий инноватора. В совместную работу с инноватором привносит стабильность, порядок	опыта, уже устоявшихся теорий. Обеспечивает динамику для периодических кардинальных перемен, без которых система или организация заостенееет
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., Терехулова 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.

Задание 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 удастся 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 выдерживать 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. Впишите соответствующий балл в нужную ячейку. И найдите сумму баллов.

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.

1а	2а	3б	4а	5а	6б	7а	8б	9б	10а
11а	12а	13б	14б	15а	16б	17а	18б	19б	20а
21а	22а	23а	24а	25б	26а	27б	28а	29б	30б
31а	32а	33б	34а	35б	36б	37а	38б	39а	40б
41а	42а	43а	44а	45б	46а	47б	48а	49а	50а
Итого по столбцам									
Итого (сумма столбцов)									

Определите свой уровень выраженности лидерских качеств (табл. 3).

Таблица 3. Нормы лидерских качеств

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

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

Задание 3. Ролевые функции членов команды

На основе результатов тестирования и их обсуждения студенты распределяют роли и ролевые функции в команде Р.М. Белбину (табл. 5). Возможно, какие-то роли окажутся свободными, а на какие-то роли запишутся сразу несколько участников. Важно, чтобы роль лидера была занята!

Таблица 5. Командные роли

№	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	