

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 07.11.2024 12:03:27
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН
решением методической комиссии
по направлениям подготовки
37.03.01 «Психология»
37.04.01 – Психология
37.06.01 «Психологические науки»
38.04.03 «Управление персоналом»
СЗИУ РАНХиГС
Протокол №1 от «28» августа 2023г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.03 Психология инновационной деятельности

37.04.01 – Психология

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Социальная психология и организационное консультирование

направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

магистр

квалификация выпускника

очная

форма(ы) обучения

Год набора – 2023

Санкт-Петербург, 2023

Автор-составитель: кандидат психологических наук, доцент кафедры социальных технологий Е.И. Огарева.

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания
 - 3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля
 - 3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1 Дисциплина Б1.В.03 Психология инновационной деятельности обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-1	Способен осуществлять психологическую оценку или экспертизу проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик	ПКс-1.1	Способен проводить оценку эффективности педагогических технологий и используемых программ в образовательной деятельности организаций

1.2. В результате освоения дисциплины Б2.В.02 «Дизайн психологического исследования» у обучающихся должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии проф-стандарта) профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: А Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп ТФ: А/ 01.7 Подготовка межведомственных команд по созданию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) ТД: Психологическая оценка эффективности деятельности специалистов межведомственной команды	ПКс-1.1	Знать: теорию и методологию экономической теории, социологии, инноватики в части теории систем управления и управления инновационной деятельностью; Уметь: организовывать и управлять инновационной деятельностью, принимать инновационные решения; Владеть: понятийным аппаратом инноватики; приемами, методическими инструментами организации и управления инновационной деятельностью.

2. Оценочные средства по дисциплине

2.1. Текущий контроль

В ходе реализации дисциплины Б1.В.03 Психология инновационной деятельности используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: устный опрос;
- при проведении практических занятий: доклад с дискуссией, практическое задание.

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Инновационность как предмет психологического исследования	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией.
Тема 2.	Инновационный процесс	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией.
Тема 3.	Личностные детерминанты инновационности	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практикум (задания).
Тема 4.	Организационные аспекты инновационности	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практикум (задания).

2.1.1. Типовые вопросы для устного опроса

1. Что такое «инновация»?
2. Назовите основные функции инновационных систем?
3. Какова связь между «инновациями» и «креативностью»?
4. Какими характеристиками обладает инновационный продукт?
5. Какие основные подходы к изучению инноваций можно назвать?
6. Какие существуют классификации инноваций?
7. Каковы основные причины неприятия человеком изменений?
8. Каковы основные меры снижения неприятия инноваций?
9. Что такое инновационный шок?
10. Назовите основные типы ошибок в процессе внедрения инноваций?
11. Каковы основные стадии развёртывания инновационного процесса?
12. Какой тип лидерства способствует развитию инновационности организации?
13. Назовите основные факторы, оказывающие влияние на уровень инновационности организационной культуры?
14. Назовите основные психологические механизмы реализации групповой инновационности?
15. Сравните по специфике мышления и стилю осуществления деятельности Адаптора и Инноватора?
16. Назовите основные технологии активизации групповой инновационной активности?
17. Как связаны организационная структура и инновационность организации?
18. Каковы основные личностные детерминанты инновационности?
19. Назовите основные методы диагностики инновационности?
20. Какова роль фасилитатора в процессе создания инновационных решений?

2.1.2. Вопросы для докладов на практических занятиях

Тема 1. Инновационность как предмет психологического исследования

1. Психология инновационной деятельности как отрасль психологии, её задачи и место в системе наук.
2. История развития психологии инновационной деятельности.
3. Психологические исследования инноваций (обзор и анализ).
4. Инновационность и культура.
5. Этические аспекты инновационной деятельности

Тема 2. Инновационный процесс

1. Модели инновационных процессов
2. Фазовая модель инноваций (Д. Кроупли)
3. Восемь этапов преобразований по Дж.Коттеру.
4. Инновационные скачки
5. Особенности коммуникации при нововведениях (Д.Дак)

Тема 3.1. Личностные детерминанты инновационности

1. Типологизация субъектов инновационной деятельности (Э. Роджерс)
2. Теория инновационных диспозиций личности.
3. Понятие инновационного шока.
4. Источники инновационных возможностей (П.Друкер)
5. Создание условий для изменений. Личные договоры и корпоративная культура.

Практикум по самодиагностике личностной инновационности.

Тема 3.2. Личностные детерминанты инновационности: диагностика и техники развития

1. Диагностика когнитивной инновационности
2. Диагностика сенсорной инновационности
3. Диагностика креативности личности
4. Техники развития личностной инновационности

Практикум по отработке техник развития личностной инновационности.

Тема 4.1. Организационные аспекты инновационности

1. Типы инновационных организаций.
2. Организационная структура и инновации.
3. Формы внедрения изменений в организации

4. Метрики инноваций (показатели готовности организации к инновационным решениям), диагностика отношения к инновациям.

Практикум: Анализ инновационной активности организации (кейс реальной организации)

Тема 4.2. Инструменты фасилитатора инновационных решений в организации.

Занятие организовано в виде практикума (8 ак.ч.) в виде практических упражнений, работы с кейсами, отработки техник фасилитации.

1. Роль фасилитатора в процессе создания инновационных решений.
2. Инструменты для прояснения проблемы и формирования общего видения: анализ трендов (Trends analysis), карта вызовов (Challenge mapping), mind map и др.
3. Инструменты для генерирования новых идей и их комбинаций: Brain storming, brain writing; water fall сессии и др.
4. Инструменты для выработки решений: технология открытого пространства (Open space), негативный мозговой штурм, stake-holder анализ (анализ заинтересованных сторон), отбор и оценка идей (анализ пользы, голосование по критериям).
5. Инструменты для формирования плана действий: дорожная карта (Road map), «Светофор» и др.

2.1.2. Практические задания по темам

Тема 3.1. Личностные детерминанты инновационности

Практикум по самодиагностике личностной инновационности.

1. Рассмотреть методологические основания каждой из представленных методик, описать основной психологический конструкт.

Тест диагностики инновационности субъекта (Kirton Adaption-Innovation Inventory).

Опросник переживания новизны» (Novelty Experiencing Scale – NES, Pearson).

Опросник поиска ощущений» М. Закермана (The Zuckerman Sensation Seeking Scale – SSS).

2. Провести самодиагностику с помощью отобранных методик.
3. Представить психологическое заключение, отражающее структуру и особенности личностной инновационности.

Тема 3.2. Личностные детерминанты инновационности: диагностика и техники развития

Практикум по отработке техник развития личностной инновационности.

Латеральный разрыв

Латеральный взрыв придумал британский психолог Эдвард де Боно – это признанный во всем мире эксперт в области креативности и обучения навыкам мышления.

Суть концепции лежит в трехэтапном алгоритме:

◆ Точка А — фокусируемся на задаче, то есть выбираем какой-то один ее аспект. Чем уже фокус, тем проще создать что-то новое. Не перегружайте его информацией: это тормозит творческое мышление.

Например, вам нужно придумать концепцию ресторана.

Вариантами фокуса могут стать:

- В ресторане люди заказывают еду;
- В ресторан идут, чтобы не есть дома

Что еще? – вопрос аудитории

- В ресторане выбирают еду по меню

◆ Точка Б – генерируете латеральный разрыв, набором абсурдных провокационных идей для задачи. Тут нужно как можно больше отпустить ваши мысли.

Есть 6 базовых методов:

1. Дополнение: фокус – люди заказывают еду; разрыв – люди заказывают еду и посуду;
2. Инверсия: фокус – в ресторан идет, чтобы не есть дома; разрыв – в ресторан идут, чтобы есть дома;
3. Исключение: фокус – в ресторане выбирают по меню; разрыв – в ресторане нет меню;
4. Гиперболизация: фокус – люди в ресторане сидят на стульях и диванах; разрыв – люди в ресторане сидят на одном стуле;
5. Замена: фокус – люди заказывают еду у официанта; разрыв – люди заказывают еду у друзей;
6. Изменение порядка: фокус – люди платят за еду, чтобы посидеть в ресторане; разрыв – люди сидят в ресторане, чтобы не платить за еду

Другой способ: Возьмите 7-10 слов, чем больше они будут странные, тем лучше. Например, чебурек, маникюр, кенгуру, арахис и тд.

Дальше, начиная с вашей поставленной задачи, пишите историю к каждому слову.

Например, курение вредит здоровью кенгуру, потому что он прыгает по траве... И дальше уже подключается ваша фантазия.

У вас могут получаться несвязанные предложения, и вам будет казаться "что это за бред", но это как раз очень даже хорошо. В конце вы должны прийти к какому-то заключению вашей истории. Она не должна быть связана с задачей социального проекта, но при этом определённые слова помогут вам в дальнейшей концепции.

◆ В точке С вы устанавливаете связи с реальностью. Здесь тоже есть несколько способов:

- Извлекаем из абсурдной идеи ее основной принцип и дальше работаем только с ним;
- Ищем положительные аспекты идеи, то есть ее непосредственные выгоды и преимущества: какая ценность идеи видна с первого взгляда?
- Фокусируемся на различии: сравниваем провокационную идею с привычным способом действия и находим основные различия. На этих отличиях от привычного шаблона мы можем выстраивать новую концепцию.

Задание: Придумать инновационный способ (на выбор):

А) проведения учебного занятия в магистратуре

Б) популяризации психологических услуг

В) организации площадки знакомств

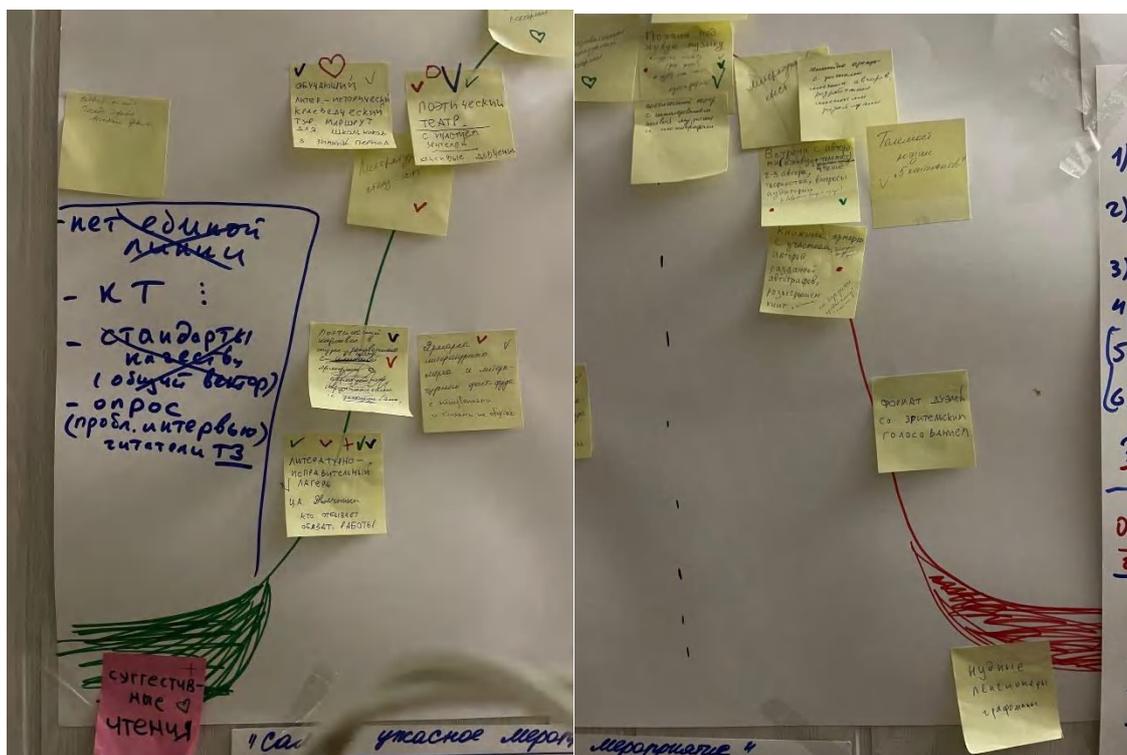
Тема 4.1. Организационные аспекты инновационности

Практикум: Анализ инновационной активности организации (кейс реальной организации)

1. Ознакомьтесь с деятельностью Совета молодых литераторов - Молодёжной структуры Союза писателей России. (Ссылки: <https://smlspr.ru/> <https://vk.com/sovmollit>)
2. Использует ли данная организация инновационные практики? В каких сферах? Приведите примеры. Является ли продукт организации инновационным?

Совет Молодых Литераторов – это молодежное структурное подразделение Союза Писателей России, основными направлениями деятельности которой являются поиск, продвижение и творческое развитие молодых авторов, а также создание единого сообщества, а, как следствие, и пространства современной молодой литературы.

Главным проектом СМЛ является ежегодное Всероссийское Совецание молодых литераторов Союза писателей России «в Химках». Обязательным треком в данной программе последние 3 года стала работа с организаторами литературного процесса – молодыми инициаторами проектов в сфере литературного творчества (фестивалей, школ, ивентов, издательских проектов и пр.). Ниже представлен результат креативной сессии по поиску новых форматов литературных мероприятий в рамках трека. Использованы техники: Негативный мозговой штурм-Идея-лог-Волна.



Тема 4.2. Инструменты фасилитатора инновационных решений в организации.

Занятие организовано в виде практикума (8 ак.ч.) в виде практических упражнений, работы с кейсами, отработки техник фасилитации.

А. Анализ формирования Стратегии развития образовательного продукта на

1. Ознакомиться с прилагаемыми документами (Приложение 1)
2. Каким образом выстроена логика формирования Стратегии? На каких мероприятиях она основана? Какие Целевые группы затрагивает?
3. Опишите структуру основных мероприятий по выработке Стратегии (форсайт-сессия и Фасилитационной сессии со студентами.)

Б. Групповое участие в модерлируемой сессии «Саммит позитивных перемен» или «СChallenge Map» (проводится сертифицированным преподавателем по методологии мероприятия)

2.2. Промежуточная аттестация

Экзамен проводится в формате:

Собеседование по вопросам учебной дисциплины.

Вопросы к экзамену

1. Психология инновационной деятельности как отрасль психологии, её задачи и место в системе наук.
2. Определение понятия “инновация”.
3. Классификации инноваций.
4. Подходы к исследованию инноваций.
5. История развития психологии инновационной деятельности.
6. Личностные детерминанты успешности инновационного процесса.
7. Психологические исследования креативности.

8. Подходы к определению инновационности субъекта.
9. Диагностика личностной инновационности.
10. Организационные аспекты инновационности.
11. Инновационность и организационная структура.
12. Управление инновациями.
13. Инновационность в групповом контексте.
14. Исследования инновационности и креативности в условиях групповой продуктивной деятельности: теория и практика.
15. Социальные аспекты инновационности.
16. Психологические аспекты инновационного процесса.
17. Креативно-инновационный цикл.
18. Анализ и формы влияния в креативно-инновационном цикле.
19. Фазовая модель инноваций (Д. Кроупли)
20. Восемь этапов преобразований по Дж.Коттеру.
21. Инновационные скачки.
22. Внедрение инноваций.
23. Информационная среда и инновации.
24. Инструменты фасилитатора инновационных решений в организации.
25. Инновационный продукт.
26. Инновационный шок.
27. Показатели готовности организации к инновационным решениям.
28. Организационный климат как фактор инновационности, инновационный климат.
29. Факторы конфликтности при внедрении инноваций.
30. Мотивы инновационной деятельности и мотивы сопротивления инновационной деятельности.

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля

<i>Оценочные средства (формы текущего контроля)</i>	<i>Показатели оценки</i>	<i>Критерии оценки</i>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> – содержание и формулировки ответов на вопросы; – обоснованность и аргументированность ответов; – полнота и адекватность ответов; – знание основной и дополнительной литературы; – использование практических примеров (при необходимости). 	<p>Ответы на вопросы устного опроса оцениваются в соответствии с показателями оценки от 0 до 5 баллов по каждой теме учебных занятий.</p>
Участие в дискуссии	<ul style="list-style-type: none"> – наличие собственной обоснованной, аргументированной позиции; – грамотность и логичность изложения собственной точки зрения; – опора на знания, полученные в ходе освоения дисциплины; – умение связать теоретические знания и психолого-педагогическую практику; – способность слышать других участников дискуссии, конструктивно относиться к высказанному ранее другими. 	<p>Участие в дискуссиях оценивается в соответствии с показателями оценки от 0 до 5 баллов по каждой теме учебных занятий.</p>
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> – степень усвоения понятий и категорий по теме; – умение работать с разнообразными источниками; – грамотность и логичность изложения материала; – обоснованность и аргументированность 	<p>Подготовка и презентация доклада оценивается в соответствии с показателями оценки от 0 до 10 баллов.</p>

	<p>доклада;</p> <ul style="list-style-type: none"> – умение связать теоретические знания и психолого-педагогическую практику; – наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада; – качество презентации материалов, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления. 	
Участие в обсуждении докладов	<ul style="list-style-type: none"> – умение формулировать вопрос по теме доклада, помогающий глубже раскрыть тему, показать ее дискуссионность; – наличие дополнений к докладу, в том числе подготовленных заранее материалов (содоклада); – наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада. – навыки участия в дискуссии, способность слышать других участников дискуссии, конструктивно относиться к высказанному другими. 	Участие в обсуждении докладов оценивается в соответствии с показателями оценки от 0 до 5 баллов.
Практические задания	<ul style="list-style-type: none"> – соблюдение требований к выполнению практических заданий; – логичность, последовательность, полнота содержания практического задания; – степень самостоятельности, оригинальности выводов; – умение работать с разнообразными источниками; – умение грамотно, аргументированно обосновать и объяснить свои идеи и выводы; – оформление результатов практического задания; – качество презентации результатов выполнения практического задания, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления. 	Практическое задание оценивается в соответствии с показателями оценки от 0 до 10 баллов.

3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-1.1.	Проводит оценку эффективности педагогических технологий и используемых программ в образовательной деятельности организаций	<p>Отлично Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>Хорошо Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теорети-</p>

		<p>ческую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа.</p> <p>Удовлетворительно</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>Неудовлетворительно</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. Может адекватно оценить эффективность самостоятельно разработанных и предложенных в образовательной или профессиональной деятельности программ</p>
--	--	--