

Федеральное агентство по образованию  
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»  
Гуманитарно-художественный институт  
Кафедра психологии

---

# **ПСИХОЛОГИЯ НОВОВВЕДЕНИЙ**

Методические рекомендации  
для студентов специальности 030301 «Психология»

Часть 1

Нижний Новгород  
2011

УДК 159.9:378  
ББК 88.4

Психология нововведений: Методические рекомендации для студентов специальности 030301 «Психология». Часть 1 /Нижегор.гос.архитектур.-строит.унив-т; сост. С.В.Чеботарева. Н.Новгород: ННГАСУ, 2011.

Данные методические рекомендации для студентов-психологов содержат описание разделов учебной программы «Психология нововведений», рекомендации по изучению курса и написанию практических работ, задания для студентов по каждой теме и рекомендации по их выполнению, теоретические материалы, используемые в работе психолога по организации и планированию инновационной деятельности в организации, а также рекомендации по составлению портфолио и выполнению творческого проекта по изучаемому курсу.

Составитель: кандидат психологических наук С.В.Чеботарева.

©Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, 2011.  
©С.В.Чеботарева, 2011.

## Содержание

	стр.
Введение .....	4
1. Содержание дисциплины «Психология нововведений».....	9
1.1 Разделы дисциплины, виды занятий и их объем.....	9
1.2 Содержание дисциплины по разделам.....	10
1.3 Содержание практических и семинарских занятий.....	12
2. Дидактические цели курса «Психология нововведений».....	18
3. Рекомендации по составлению портфолио по курсу «Психология нововведений».....	21
4. Итоговая рефлексия по курсу.....	23
5. Список литературы по курсу «Психология нововведений» .....	24
Приложение 1 Образец оформления титульного листа портфолио по курсу «Психология нововведений».....	25
Приложение 2 Рефлексивная карта профессиональной компетентности по курсу «Психология нововведений».....	26

## ВВЕДЕНИЕ

Изучение психологии нововведений является важным звеном в подготовке специалиста-психолога, т.к. расширяет область его профессиональной компетентности за счет рассмотрения психологических аспектов управленческой деятельности.

Данный курс предназначен для студентов-психологов 5 года обучения и является специальной дисциплиной, тесно связанной с различными отраслями психологии: «Психология управления», «Психодиагностика», «Социальная психология», «Педагогическая психология», «Психология личности», «Психология общения», а также опирающейся на фундаментальные знания о закономерностях психической деятельности, полученные в курсе «Общая психология».

Дисциплина состоит из двух частей: теоретической и практической, которые взаимно дополняют друг друга.

В теоретической части дисциплины «Психология нововведений» раскрываются психологические аспекты функционирования системы «человек – нововведение». Студенты знакомятся с методолого-теоретическими основами психологии нововведений, включающими рассмотрение основных психологических теорий, применяемых для объяснения процесса принятия человеком изменений или сопротивления изменениям. Последовательно рассматривают такие разделы как «Детерминация поведения личности», «Психологические механизмы отношения человека к нововведениям», «Условия успешных нововведений» и др.

На практических и семинарских занятиях рассматриваются актуальные вопросы использования психологических и педагогических знаний в управленческой деятельности, связанной с введением инноваций, анализируются конкретные проблемные ситуации, возникающие в процессе претворения преобразований в жизнь; студенты самостоятельно разрабатывают проекты планирования и организации различных преобразований и нововведений.

*Целью* изучения дисциплины «Психология нововведений» является обеспечение теоретической и практической психологической подготовки профессиональ-

ных психологов в системе высшего образования в соответствии с Государственными образовательными стандартами по направлению «Психология» в плане формирования у студентов системы психолого-педагогических компетенций в области «Психологии нововведений».

***Задачами дисциплины являются:***

- Изучение основных понятий курса, общих теоретических принципов, закономерностей процессов принятия человеком изменений, психологического сопровождения этого процесса.
- Освоение профессиональных компетенций, способствующих эффективному осуществлению профессиональной деятельности в области психологии управления, а именно: успешному использованию психодиагностики, проведению психологических консультаций и выработке рекомендаций по работе с различными субъектами управленческой деятельности в процессе внедрения нововведений и т.д.
- Формирование интереса к психологическому знанию и умение применять его в практической деятельности.
- Формирование активной личностной позиции.

Задачи дисциплины решаются в процессе выполнения студентами практических заданий (по разделам программы), с использованием традиционных и инновационных активных форм взаимодействия с применением методов проблемных ситуаций, поисково-исследовательских работ, творческих работ (эссе), профессиональных проб (заданий, имитирующих элементы профессиональной деятельности, максимально приближенных к реальной профессиональной ситуации), мозгового штурма, совместного решения психологических задач, дискуссии и т.д.

Изучение курса «Психология нововведений» направлено на развитие следующих **профессиональных компетенций психолога** (общепрофессиональных):

*В практической деятельности:*

Отбор и применение психодиагностических методик для изучения особенностей отношения человека к нововведениям, с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией (ПК-2);

Описание структуры деятельности руководителя организации в рамках реализации инновационной деятельности, составление психологического портрета работника в связи с его отношением к нововведениям (ПК-3);

Оказание психологической помощи руководителю и сотрудникам организации в ситуации реализации инноваций в ходе консультативной беседы, тренинга и др. методов и технологий (ПК-4).

Выявление специфики психического функционирования человека (его реакции на нововведения, изменения) с учетом возрастных особенностей, гендерной, профессиональной принадлежности, факторов риска (ПК-5).

Психологическая диагностика уровня развития мотивационно-волевой сферы, самосознания, особенностей темперамента и личностных черт, влияющих на способности человека принимать изменения (ПК-6).

*В научно-исследовательской деятельности:*

Применение знаний по психологии при изучении психологических особенностей ведения инновационной деятельности в организации (ПК-9).

Понимание и постановка профессиональных задач в области, касающейся психологии нововведений (ПК-10).

Участие в проведении психологических исследований в области психологии нововведений и психологии управления (ПК-11), проведение стандартного прикладного исследования в указанных областях (ПК-12).

Анализ проблем человека и его профессиональной деятельности, возникающих в связи с реализацией инновационной деятельности в организации (ПК-13).

*В педагогической деятельности:*

Использование дидактических приемов при реализации обучающих программ для руководителей и персонала организации по планированию и введению инноваций (ПК-18).

Самообразование на протяжении всей профессиональной жизни (ПК-19).

Просветительская деятельность среди сотрудников организации по теме принятия человеком изменений, психологических особенностей планирования и введения инноваций в жизнь организации и др. (ПК-20).

*В организационно-управленческой деятельности:*

Анализ форм взаимодействия в организации в период введения инноваций (ПК-21).

Проведение работ с кадровым составом с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего ведению инновационной деятельности в организации (ПК-22).

Реализация интерактивных методов, психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации, развитие их креативности, творческого потенциала, в целях оптимизации внедрения нововведений в организации (ПК-23).

**Результаты освоения дисциплины.** В результате изучения курса «Психология нововведений» студент должен

*Понимать:*

- Специфику предмета «Психология нововведений» и связь его со смежными дисциплинами;
- Сущность становления процесса принятия человеком изменений, его механизмов и детерминант;
- Необходимость учета психологического фактора при претворении организационных инноваций в жизнь.

*Знать:*

- Основные понятия, использующиеся в психологии нововведений;
- Классификацию психодиагностических средств, используемых для психодиагностики готовности личности принимать изменения;
- Этапы преобразований, этапы принятия человеком изменений;

- Особенности функционирования организации и методы психологического воздействия на ее членов;
- Социально-психологическую структуру коллектива сотрудников и методы психологической работы с ними в ситуации введения преобразований.

Уметь:

- Работать с психодиагностическим инструментарием в целях выявления различной готовности людей к нововведениям;
- Вести психологическую консультацию по проблемам психологии нововведений, взаимоотношений в коллективе в период преобразований;
- Вести просветительскую и развивающую работу, направленную на активизацию процесса самосознания человека и профилактику процессов сопротивления нововведениям;
- Применять методы коррекционного психологического воздействия на различные категории сотрудников;
- Применять полученные знания в своей профессиональной деятельности;
- Объективно оценивать свои возможности, наращивать свой личностный потенциал;
- Применять полученные знания о психологических явлениях и закономерностях в повседневной жизни.

Иметь:

- Активную личностную позицию.

Методические рекомендации содержат информацию о содержании и дидактических целях курса, рекомендации по составлению портфолио и по написанию творческого проекта по курсу, список литературы по курсу (часть 1), практические задания для самостоятельной работы студентов и информационно-справочные материалы в области психологии нововведений (часть 2,3).



# 1. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ НОВОВВЕДЕНИЙ»

## 1.1 Разделы дисциплины, виды занятий и их объем

№ п/п	Разделы дисциплины / темы занятий	Вид занятий и их объем (в ауд. час.)	
		лекции	практичес., семин.
1.	<b>Раздел 1 Актуальность проблем психологии нововведений</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
2.	1.1 Дискуссия: нужны ли изменения, нововведения?		2
3.	1.2 Жизненный цикл организации: необходимость изменений нововведений	1	
4.	1.3 Причины неприятия человеком изменений (теория установки Д.Узнадзе)	1	2
5.	<b>Раздел 2 Психологические механизмы отношения человека к нововведениям</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6.	2.1 Отечественные исследования	1	
7.	2.2 Зарубежные исследования	1	
8.	2.3 Теория инновационных диспозиций личности	1	2
9.	2.4 Понятие инновационного шока		2
10.	<b>Раздел 3 Условия успешных нововведений (Дж.Коттер «Впереди перемен»)</b>	<b>5</b>	<b>12</b>
11.	3.1 8 этапов преобразований	2	2
12.	3.2 8 основных ошибок	2	4
13.	3.3 Отличие управления и лидерства	1	2
14.	3.4 Проектирование нововведений		4
15.	<b>Раздел 4 Формирование видения компании (Д.Коллинз)</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
16.	4.1 Базовая идеология	1	
17.	4.2 Образ будущего	1	
18.	4.3 Проектирование видения компании		4
19.	<b>Раздел 5 Особенности коммуникации при нововведениях (Д.Дак)</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
20.	5.1 Постоянный диалог	1	
21.	5.2 КПП, 8 условий успешных преобразований	1	2
22.	5.3 Проектирование эффективной коммуникации		2
23.	<b>Раздел 6 Почему сотрудники противятся изменениям (П.Стребел)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
24.	6.1 Различия в понимании изменений	1	
25.	6.2 Пересмотр личного договора	1	3
26.	<b>Раздел 7 Источники инновационных возможностей (П.Друкер)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
27.	7.1 Источники инновационных возможностей	1	3
28.	Зачет		
	Итого:	17	34

## **1.2 Содержание дисциплины по разделам**

### **Раздел 1 Актуальность проблем психологии нововведений**

- 1.1 Дискуссия: нужны ли изменения, нововведения?
- 1.2 Жизненный цикл организации: необходимость изменений нововведений
- 1.3 Причины неприятия человеком изменений (теория установки Д.Узнадзе)

### **Раздел 2 Психологические механизмы отношения человека к нововведениям**

- 2.1 Отечественные исследования (О.С.Советова и др.)
- 2.2 Зарубежные исследования (А.Маслоу, И.Майерс-Бриггз и др.)
- 2.3 Теория инновационных диспозиций личности. Основы теории диспозиции личности. Особенности диспозиционной системы человека – иерархические уровни, потребности, ситуации, инновативные диспозиции.
- 2.4 Понятие инновационного шока. Этапы инновационного шока. Условия преодоления состояния инновационного шока.

### **Раздел 3 Условия успешных нововведений (Дж.Коттер «Впереди перемен»)**

- 3.1 Восемь этапов преобразований по Дж.Коттеру. Создание атмосферы безотлагательности действий. Формирование влиятельной команды реформаторов. Создание видения. Пропаганда нового видения. Создание условий для претворения нового видения в жизнь. Планирование и достижение ближайших результатов. Закрепление достижений и расширение преобразований. Институционализация новых подходов.
- 3.2 Восемь основных ошибок при реализации нововведений.
  - 3.2.1. Не создана атмосфера безотлагательности действий. Причины самоуспокоенности. Отсутствие признаков кризиса. Кажущийся избыток ресурсов. Неадекватные критерии оценки работы. Отсутствие обратной связи с клиентами. Корпоративная культура. Склонность к отгораживанию от неприятных вещей. Успокоительный тон руководства. Способы подготовки фирмы к осуществлению изменений.

- 3.2.2. Не создана влиятельная команда реформаторов. Проблемы, связанные с формированием команды реформаторов. Критерии подбора людей для команды реформаторов.
- 3.2.3. Отсутствие видения. Роль ясных перспектив. Шесть важнейших особенностей эффективной концепции перемен.
- 3.2.4. Неэффективная пропаганда корпоративного видения. Три модели донесения видения. Правила эффективного распространения концепции изменений: доступность изложения, использование метафор, аналогий, примеров, использование разных трибун, многократное повторение, руководить собственным примером.
- 3.2.5. Не устранены препятствия, блокирующие нововведения. Возможные варианты существующих препятствий на пути преобразований. Создание условий для широкого участия работников в проведении изменений.
- 3.2.6. Нет систематического планирования и обеспечения ближайших результатов. Воздействие скорых результатов на ход преобразований. Особенности реальных достижений. Роль скорых достижений.
- 3.2.7. Преждевременное празднование победы. Особенности осуществления фундаментальных изменений.
- 3.2.8. Изменения не закреплены в корпоративной культуре. Факторы могущества организационной культуры. Принципы обновления корпоративной культуры. Укоренение изменений в корпоративной культуре.
- 3.3 Отличие управления и лидерства. Основные черты, отличающие лидера от менеджера.
- 3.4 Проектирование нововведений.

#### **Раздел 4 Формирование видения компании (Д.Коллинз)**

- 4.1 Базовая идеология. Ключевые ценности. Основное предназначение, миссия. Методы определения истинного предназначения. Раскрытие базовой идеологии

4.2 Образ будущего. Долгосрочная цель (на 10-30 лет). Глобальная амбициозность. Наглядное описание. Необходимые элементы наглядного образа будущего. Формулировка образа будущего.

4.3 Проектирование видения компании.

### **Раздел 5 Особенности коммуникации при нововведениях (Д.Дак)**

5.1 Постоянный диалог. Изменения на уровне личности. Способы выстраивания диалога.

5.2 КПП, 8 условий успешных преобразований. Команда переходного периода. Настройка сотрудников на новую цель. Поощрять диалог. Предоставление необходимых ресурсов. Координация и согласование проектов. Возможности для коллективного творчества. Обеспечение критической массы.

5.3 Проектирование эффективной коммуникации

### **Раздел 6 Почему сотрудники противятся изменениям (П.Стребел)**

6.1 Различия в понимании изменений. Формальный, психологический и социальный аспекты личного договора.

6.2 Пересмотр личного договора. Шоковая терапия. Создание условий для изменений. Личные договоры и корпоративная культура.

### **Раздел 7 Источники инновационных возможностей (П.Друкер)**

7.1 Источники инновационных возможностей (П.Друкер)

## **1.3 Содержание практических и семинарских занятий**

**Практическое занятие 1.** Дискуссия: «Нужны ли изменения, нововведения?»

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов путем применения их в области психологии нововведений.

2. Выработка у студентов практических умений и навыков высказывать свое мнение, аргументировать свою позицию, применения психологических знаний для решения задач управленческой деятельности в ситуации инноваций.

Материалы: вопросы-задания, содержащие описание психолого-педагогических ситуаций, возникающих в деятельности организаций и вопросы к ним, требующие анализа содержания ситуаций с точки зрения психологической науки.

Ход занятия: студенты образуют несколько подгрупп, получают задания обосновать ту или иную позицию, аргументируют свой ответ. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2, 3.

**Практическое занятие 2.** Тема: «Причины неприятия человеком изменений (теория установки Д.Узнадзе)»

Задачи:

1. Углубление знаний студентов о теории установки Д.Н.Узнадзе
2. Выработка у студентов практических умений и навыков анализа практических ситуаций на основе теоретических положений.

Материалы: выдержки основных положений теории установки Д.Н.Узнадзе.

Ход занятия: студенты образуют несколько подгрупп, получают карточки с заданиями и решают их с позиции психологии нововведений и психологии управления. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2, 3.

**Практическое занятие 3.** Тема: «Теория инновационных диспозиций личности».

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов о теории инновационных диспозиций личности.
2. Выработка у студентов практических умений и навыков работы с текстом, анализа и структуризации материала.

Материалы: выдержки основных положений теории инновационных диспозиций личности.

Ход занятия: студенты составляют аналитическую таблицу по изучаемому материалу. Проводится обсуждение полученных результатов.

Литература: 1, 2, 3.

#### **Практическое занятие 4.** Тема: «Понятие инновационного шока»

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов о понятии «инновационный шок».

2. Выработка у студентов практических умений и навыков самостоятельного поиска информации, работы с научной литературой, анализа и систематизации материала.

Ход занятия: студенты самостоятельно находят информацию по теме. Работая в группах, отвечают на поставленные вопросы. Проводится обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2, 3.

#### **Практическое занятие 5.** Тема: «Восемь этапов преобразований»

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов в области этапов проведения преобразований.

2. Развитие умения анализировать проблему, излагать свою позицию.

Ход занятия: студенты работают в группах. Моделируют самостоятельно этапы, необходимые для реализации нововведений в организации, характеризуют каждый этап, его основные особенности. В конце проводится обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2, 3, 4, 8.

**Практическое занятие 6.** Тема: «Восемь основных ошибок при реализации нововведений».

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов области этапов проведения преобразований.
2. Выработка у студентов практических умений и навыков анализа ситуации, моделирования.

Материалы: задания, содержащие описание психологических ситуаций, возникающих в процессе введения преобразований.

Ход занятия: работа в подгруппах, студенты получают карточки с заданиями, решают их с позиции психолога управления. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2, 3, 4, 8.

**Практическое занятие 7.** Тема: «Отличие управления и лидерства».

Задачи:

1. Углубление знаний студентов области проведения нововведений.
2. Выработка у студентов практических умений и навыков анализа учебного материала.

Ход занятия: студенты составляют аналитическую таблицу, характеризующую особенности лидера и менеджера. Проводится обсуждение ответов студентов.

Деловая игра «Реформирование организации». Студенты распределяют игровые роли и решают поставленную задачу. Проводится обсуждение результатов деловой игры.

Литература: 1, 2, 3, 4, 8.

**Практическое занятие 8.** Тема: «Проектирование нововведений».

Задачи:

1. Углубление знаний студентов области этапов проведения нововведений.

2. Выработка у студентов практических умений и навыков планировать психологические мероприятия и применять адекватные методы работы при введении преобразований.

Ход занятия: работа в подгруппах, студенты составляют проекты реализации нововведений по интересующей их тематике. Продумывают и психологически обосновывают возможные формы и приемы работы на каждом этапе нововведений. Результаты оформляют в виде блокосхемы (на плакате). Проводится презентация проектов групп.

Литература: 1, 2, 3, 4, 8.

**Практическое занятие 9.** Тема: «Проектирование видения компании».

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов области проектирования видения компании.

2. Выработка у студентов практических умений и навыков выбора адекватных методов работы при реализации нововведений.

Ход занятия: работа в подгруппах, студенты составляют проекты реализации видения кампании в интересующей их области. Результаты оформляют в виде таблицы. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2, 3, 4, 8.

**Практическое занятие 10.** Тема: «КПП, 8 условий успешных преобразований».

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов области психологии нововведений.

2. Выработка у студентов практических умений и навыков решения психологических задач.



Ход занятия: работа в подгруппах, студенты получают карточки с заданиями, решают их с позиции психолога управления. Результаты оформляют в виде таблицы. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2.

**Практическое занятие 11.** Тема: «Проектирование эффективной коммуникации».

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов области проектирования нововведений.

2. Выработка у студентов практических умений и навыков выбора адекватных методов работы при реализации нововведений.

Ход занятия: работа в подгруппах, студенты составляют проекты реализации эффективной коммуникации в интересующей их области. Результаты оформляют в виде таблицы. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2.

**Практическое занятие 12.** Тема: «Пересмотр личного договора».

Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов области психологии нововведений.

2. Выработка у студентов практических умений и навыков решения психологических задач.

Ход занятия: работа в подгруппах, студенты получают карточки с заданиями, решают их с позиции психологии нововведений и психологии управления. Результаты оформляют в виде таблицы. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2, 3.

### **Практическое занятие 13.** Тема: «Источники инновационных возможностей».

#### Задачи:

1. Углубление психологических знаний студентов области психологии нововведений.

2. Выработка у студентов практических умений и навыков решения психологических задач.

Ход занятия: работа в подгруппах, студенты получают карточки с заданиями, решают их с позиции психологии нововведений и психологии управления. Затем проводится групповое обсуждение ответов студентов.

Литература: 1, 2.

## **2. ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ КУРСА «ПСИХОЛОГИЯ НОВОВВЕДЕНИЙ»**

<b>№</b>	<b>Учебный раздел и темы</b>	<b>Оперативные цели</b>	<b>Контрольные задания</b>
1	<b>Раздел 1 Актуальность проблем психологии нововведений</b> 1.1 Дискуссия: нужны ли изменения, нововведения? 1.2 Жизненный цикл организации: необходимость изменений нововведений 1.3 Причины неприятия человеком изменений (теория установки Д.Узнадзе)	- Знакомство со спецификой работы психолога-консультанта по инновационной деятельности организаций и терминологическим аппаратом курса; - Понимание сущности отношения человека к нововведениям и изменениям; - Понимание необходимости психологического сопровождения процессов планирования и введения инноваций в организации.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Эссе</li><li>• Словарь-тезаурус</li></ul>
2	<b>Раздел 2 Психологические механизмы отношения человека к нововведениям</b> 2.1 Отечественные исследования 2.2 Зарубежные исследования 2.3 Теория инновационных диспозиций личности 2.4 Понятие инновационного шока	- Знакомство с психодиагностическим инструментарием, применяемым в психологии нововведений; - Научиться работать с психодиагностическим инструментарием для диагностики отношения человека к изменениям, выявления «группы риска» по сопротивлению изменениям; - Научиться планировать коррекционную работу с различными категориями сотрудников в зависимости от их отношения к нововведениям.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Психологический портрет консерватора и инноватора</li><li>• Батарейка методик для диагностики личностных качеств консерватора и инноватора</li><li>• Стратегии ра-</li></ul>

			боты с различными категориями сотрудников
3	<p><b>Раздел 3 Условия успешных нововведений (Дж.Коттер «Вперед перемен»)</b></p> <p>3.1 Восемь этапов преобразований</p> <p>3.2 Восемь основных ошибок</p> <p>3.3 Отличие управления и лидерства</p> <p>3.4 Проектирование нововведений</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знакомство с процедурой планирования и проведения нововведения в организации;</li> <li>- Знакомство с основными ошибками, встречающимися при реализации нововведений в организации;</li> <li>- Научиться планировать нововведение в организации с учетом психологических особенностей процесса его реализации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ ситуации, деловая игра</li> <li>• Творческий проект</li> </ul>
4	<p><b>Раздел 4 Формирование видения компании (Д.Коллинз)</b></p> <p>4.1 Базовая идеология</p> <p>4.2 Образ будущего</p> <p>4.3 Проектирование видения компании</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знакомство с понятиями «видение компании», «базовая идеология», «образ будущего компании» и их значением для инновационной деятельности организации;</li> <li>- Научиться формулировать основные идеи видения компании, базовой идеологии и образа будущего для осуществления успешной инновационной деятельности;</li> <li>- Научиться использовать методы формулирования видения компании, базовой идеологии и образа будущего в процессе групповой работы с сотрудниками организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аналитическая таблица</li> <li>• Творческий мини-проект</li> </ul>
5	<p><b>Раздел 5 Особенности коммуникации при нововведениях (Д.Дак)</b></p> <p>5.1 Постоянный диалог</p> <p>5.2 КПП, Восемь условий успешных преобразований</p> <p>5.3 Проектирование эффективной коммуникации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знакомство с особенностями коммуникации в организации при нововведениях и основными условиями ее успешности</li> <li>- Научиться проводить психологическое просвещение и консультацию сотрудников и руководства организации по проблемам организации коммуникации в период преобразований;</li> <li>- Научиться применять методы проектирования эффективной коммуникации в процессе реализации нововведений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аналитическая таблица</li> <li>• Творческий мини-проект</li> </ul>

	<p><b>Раздел 6 Почему сотрудники противятся изменениям (П.Стребел)</b>          6.1 Различие в понимании изменений          6.2 Пересмотр личного договора</p>	<p>- Знакомство с особенностями понимания изменений разными категориями сотрудников организации и методами снижения сопротивления сотрудников изменениям.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ ситуации</li> </ul>
	<p><b>Раздел 7 Источники инновационных возможностей (П.Друкер)</b>          7.1 Источники инновационных возможностей</p>	<p>- Знакомство с источниками инновационных возможностей для организации</p>	
6	Итоговая работа	<p>- Развитие рефлексивности (осмысление результатов своей работы по курсу)          - Развитие ЛПП (личного профессионального плана)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эссе (итоговая рефлексия)</li> </ul>
7	Зачет	Контроль уровня освоения профессиональных компетенций	<p>Портфолио по курсу «Психология нововведений»          Защита проекта на тему: «Планирование инновационной деятельности в организации»</p>

### 3. Рекомендации по составлению портфолио по курсу «Психология нововведений»

По результатам работы над курсом студенты оформляют итоговую работу – портфолио по курсу «Психология нововведений», являющуюся результатом изучения теоретического материала и показателем полученных практических умений и навыков. Портфолио состоит из четырех основных разделов:

1. Информационные материалы (конспекты по предмету, доклады на узкие темы, словарь-тезаурус по курсу, выдержки из нормативной документации по тематике курса, список литературы, использованной при изучении курса и т.д.);
2. Практические работы – поисково-исследовательские практические работы, аналитические отчеты, психологические заключения по проведенным психодиагностическим обследованиям, материалы проведения психологических консультаций, развивающей работы, просветительских мероприятий и т.д.;
3. Творческие работы (эссе на заданную тему, творческие проекты по тематике курса);
4. Рефлексивные работы (материалы рефлексии по изучению курса, процессу и результату выполнения работы по составлению портфолио).

Каждый из разделов портфолио призван решать определенные **задачи** оценивания качества обучения студентов.

Первый раздел – помогает оценить осведомленность студента в тематике курса, оценить его знания по предмету, ориентировку в основных понятиях курса, понимание основополагающих идей, т.е. оценивает знаниевый компонент процесса обучения.

Второй раздел портфолио показывает практические умения, уровень сформированности основных профессиональных компетенций студента – умения грамотно работать с диагностическими методиками, анализировать их результаты, давать психологические рекомендации на основании результатов диагностики, выступать в роли эксперта, умение правильно фиксировать данные, обрабатывать их, составлять психологическое заключение; проводить индивидуальную и групповую

консультативную, коррекционную и развивающую работу, просветительские мероприятия с сотрудниками и руководителями организаций по проблемам психологии нововведений, психологическим особенностям планирования и реализации инноваций и т.д.

Третий и четвертый разделы портфолио помогают раскрыть накопленный опыт творческой деятельности и изменение эмоционально-ценностного отношения к профессиональной деятельности студента в ходе усвоения курса.

Все разделы портфолио к комплексу отражают систему оценивания согласно компетентностному подходу.

Студент выполняет работу по составлению портфолио в течение всего времени изучения дисциплины (семестра), предоставляет его для оценивания преподавателю за неделю до зачета и готовит презентацию портфолио перед своими сокурсниками.

**Критерии оценки портфолио студента:**

- 1. Полнота представленных материалов** - все ли необходимые документы представлены, все ли диагностические методики проведены, наличие всех составляющих при работе с психодиагностическими методиками (протокол и бланк ответов, анализ и интерпретация результатов, формулировка выводов и психологические рекомендации по результатам проведенного обследования и т.д.).
- 2. Содержательность** - психологическая грамотность формулировок, аргументированность выводов и обоснованность психологических рекомендаций, культура речи, логичность рассуждений, глубина самоанализа, творческий подход к решению вопросов, отражение собственной позиции, самостоятельность и т.д.).
- 3. Уровень сформированности основных профессиональных компетенций по курсу «Психология нововведений»** - экспертная оценка и самооценка.
- 4. Оформление портфолио** - эстетичность и грамотность организации материала и оформления портфолио (наличие содержания, четкость выделения разделов, тем, разделение по структуре, наличие ссылок на использованные литературные или web-источники, наглядность, аккуратность и т.д.).

## 5. Сроки выполнения работы.

Оценочный портфолио является показателем освоения профессиональных компетенций студента-психолога по курсу «Психология нововведений».

Образец оформления титульного листа портфолио по курсу «Психология нововведений» представлен в Приложении 1.

## 4. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПО КУРСУ

Эссе на тему: «Мои результаты по курсу «Психология нововведений»».

В эссе важно отразить следующие моменты: Какими профессиональными знаниями, умениями, навыками я овладел в процессе изучения курса? Какая информация показалась мне наиболее значимой при изучении курса? Какая информация показалась наиболее сложной для усвоения? Какие из практических заданий вызвали наибольшие трудности при выполнении, почему? Какие вопросы остались неразрешенными, дискуссионными. Смог(ла) бы я «найти себя», работать в области психологии нововведений (психологии инновационной деятельности организаций)?

Самооценку развития профессиональных компетенций, осваиваемых в рамках курса «Психология нововведений» целесообразно провести с помощью рефлексивной карты (см. Приложение 2), в которой предлагается оценить по пятибалльной шкале уровень развития каждой из формируемых в курсе профессиональных компетенций. Полученный профиль наглядно показывает результаты обучения, т.е. индивидуальные достижения, продвижение студента при изучении курса.

Итоговая рефлексия по курсу является составной частью портфолио, включается в четвертый раздел «Рефлексивные работы».

## **5. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ ПО КУРСУ «ПСИХОЛОГИЯ НОВОВВЕДЕНИЙ»**

### **Основная литература**

1. Управление изменениями. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.С.9-29.
2. Советова, О.С. Социальная психология инноваций: уч.пособие. СПб., 2000.
3. Коттер, Дж. Впереди перемен. М.: «Олимп-Бизнес», 2007.

### **Дополнительная литература**

4. Коттер, Дж. Впереди перемен: почему компаниям не удается организационная перестройка //Управление изменениями. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.С.9-29.
5. Красовский, Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы. М., 1997.
6. Страх в работе менеджеров: психология и инновационный менеджмент /С.Бернер и др./ Под ред. Й.Фраймута. Харьков, 2005.
7. Шакуров, Р.Х. Психология перестройки. Казань, 1998.
8. Коттер, Дж. Суть перемен: невыдуманные истории о том, как люди изменяют свои организации. М., 2004.
9. Такер, Р.Б. Инновации как формула роста. Новое будущее ведущих компаний. М., 2006.



**Образец оформления титульного листа портфолио  
по курсу «Психология нововведений»**

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное агентство по образованию  
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»  
Гуманитарно-художественный институт  
Кафедра психологии

---

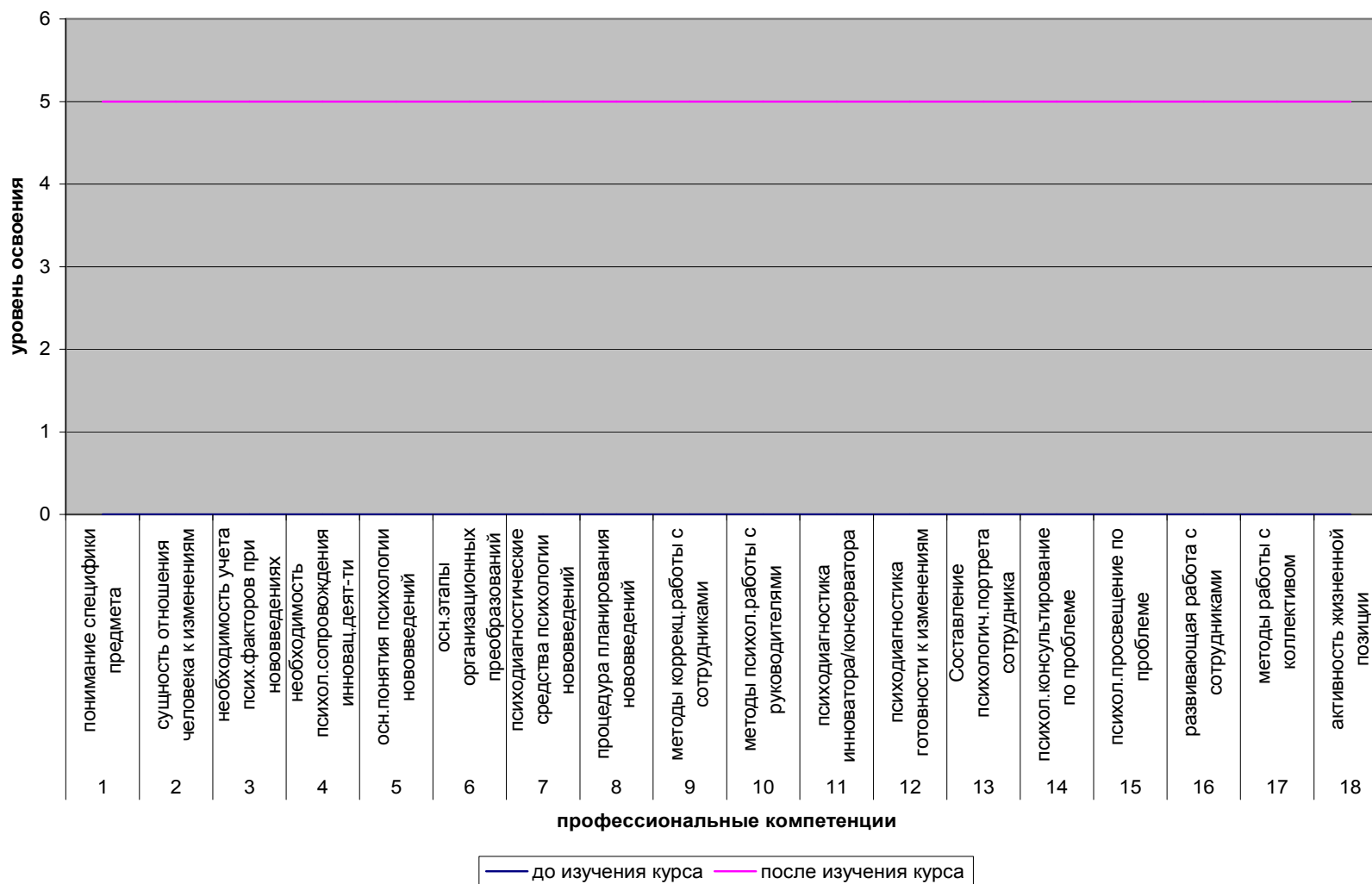
**Портфолио  
по курсу «Психология нововведений»**

Выполнил студент \_\_\_\_\_  
(курс, номер группы, Фамилия И.О.)

Проверил \_\_\_\_\_  
(должность, Фамилия И.О.)

Нижний Новгород  
ННГАСУ  
2011

Рефлексивная карта профессиональной компетентности по курсу «Психология нововведений»



Чеботарева Светлана Викторовна

# **Психология нововведений**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ  
СПЕЦИАЛЬНОСТИ 030301.65 «ПСИХОЛОГИЯ»**

Часть 1

Подписано в печать \_\_\_\_\_  
Формат 60x90 1/16. Бумага газетная. Печать трафаретная.  
Уч.изд.л. \_\_\_\_\_. Усл.печ.л. \_\_\_\_\_. Тираж 200 экз. Заказ № \_\_\_\_\_

---

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»  
603950, Н.Новгород, Ильинская, 65.  
Полиграфцентр ННГАСУ, 603950, Н.Новгород, Ильинская, 65.