

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Примерные вопросы к экзамену

1. Соотношений объекта и предмета науки, предмет и объект психологии;
2. Характеристика поведения как основного объекта психологии;
3. Характеристика психики как предмета психологии, анализ определения психики;
4. Категория отражения, формы отражения, характеристика психического отражения;
5. Соотношение данных и информации, характеристика психики как информационного процесса;
6. Проблема поведенческой легитимации (верификации) психических феноменов;
7. Виды психических явлений и их общая характеристика;
8. Фундаментальные свойства психики и их характеристика;
9. Житейская и научная психология и их особенности;
10. Развитие психологической мысли до 18 века;
11. Ассоцианизм 18 века;
12. Структуралистические концепции (Вундт и Титченер);
13. Функционализм Джеймса;
14. Интенционализм Brentano;
15. Критика метода интроспекции;
16. Предпосылки психоанализа;
17. Структура личности в классическом психоанализе;
18. Методы классического психоанализа;
19. Индивидуальная психология Адлера;
20. Аналитическая психология Юнга;
21. Современные психоаналитические концепции;
22. Развитие психоанализа в СССР / РФ;
23. Критика психоанализа;
24. Концепция и исследования Уотсона;
25. Бихевиоризм Скиннера;
26. Бихевиоральная терапия;
27. Необихевиоризм (Халл и Толмен);
28. Теории социального научения (Бандура и Роттер);
29. Критика бихевиоризма;
30. Наследие бихевиоризма;
31. Концепция гештальта Вертгеймера (фи-феномен и идея изоморфизма);
32. Исследования в области психологии восприятия (связывающие и сдерживающие силы, закон прегнантности, закон фигуры и фона);
33. Исследования в области психологии мышления (Келер и Дункер);
34. Исследования в области возрастной психологии (Коффка);
35. Исследования в области социальной психологии и психологии личности (Левин);
36. Критика гештальтпсихологии;
37. Наследие гештальтпсихологии;
38. Основные идеи гуманистической психологии как «третьей силы»;
39. Концепция пирамиды потребностей Маслоу;
40. Клиентцентрированная терапия Роджерса;
41. Логотерапия Франкла;
42. Позитивная психология Селигмана;
43. Номотетический и идеографический подходы в психологии;

44. Критика гуманистической психологии;
45. Развитие гуманистической психологии в РФ;
46. Культурно-историческая концепция Выготского;
47. Теория деятельности Рубинштейна;
48. Теория деятельности Леонтьева;
49. Применение теории деятельности в рамках изучения отдельных психических феноменов;
50. Нейропсихология Лурии;
51. Развитие теории деятельности в современной психологии;
52. Критика советской психологии;
53. Метафора компьютера и ее значение для когнитивной психологии;
54. Модель ТОТЕ и идея обратной связи;
55. Когнитивно-психологические модели внимания;
56. Когнитивно-психологические модели памяти;
57. Когнитивно-психологические модели мышления;
58. Когнитивно-психологические модели эмоций;
59. Связь когнитивной психологии с нейронауками;
60. Теория личностных конструктов Келли;
61. Когнитивно-бихевиоральная терапия;
62. Критика когнитивной психологии;
63. Основные идеи трансперсональной психологии и ее связь с другими направлениями;
64. Космология К. Уилбера;
65. Перинатальная психология С. Грофа;
66. Критика трансперсональной психологии

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в

полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ОПК-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области				
Знает:	Четко понимает все методологические основания и принципы исследований в рамках разных научных направлений	Ориентируется и разбирается в основных методологических основаниях и принципах разных научных направлений	Допускаешь ошибки при описании базовых методологических принципов различных научных направлений	Не знает базовых методологических принципов и идей основных научных направлений
Умеет:	Четко выявляет достоинства и недостатки различных методологических направлений, способен выносить критические суждения относительно базовых положений этих направлений	Сопоставляет основные подходы между собой, способен назвать основные достоинства и недостатки этих подходов	Допускаешь ошибки в описании достоинств и недостатков различных подходов	Не знает достоинств и недостатков различных подходов.
Владеет:	Может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решение той или иной научной или практической задачи	Может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решения большинства научных или практических задач	Может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решения некоторых научных или практических задач	Не может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решения научных или практических задач



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕОРИИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Тема 1. Теории личности и их роль в развитии психологической науки

- Теория личности и личность её создателя
- Теория личности и историческое время
- Теория личности как метод познания
- Теория личности как метод конструирования образа человека
- Теория личности как психотерапевтический миф

Тема 6. Теории личности в когнитивной психологии

- Человек как субъект деятельности и как субъект познания
- Роль когнитивных факторов в развитии личности
- Когнитивные модели изучения личности
- Эмоции и когниции – что первично?
- Личность как единство когнитивных и аффективных процессов

Тема 7. Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии

- Свобода как сущностная характеристика человека
- Одиночество как условие человеческого существования
- Терминальность как условие человеческого существования
- Человек в мире абсурда
- Человек в поисках смысла

Тема 9. Теории личности в современной психологии

- Классические и современные теории личности: сходства и различия?
- Нужны ли современной психологии теории личности?
- Современные теории личности в зарубежной психологии
- Современные теории личности в отечественной психологии
- Перспективные направления развития теорий личности.

Тематика рефератов по дисциплине

Тема 7. Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии

1. Проблема жизни и смерти в экзистенциальной психологии.
2. Проблема свободы и ответственности в экзистенциальной психологии.
3. Проблема смысла в экзистенциальной психологии.
4. Проблема одиночества в экзистенциальной психологии.
5. Соотношение экзистенциальной психологии и философии экзистенциализма.
6. Представления о человеке в работах С. Кьеркегора.
7. Представления о человеке в работах Ж.П. Сартра.
8. Представления о человеке в работах М. Бубера.
9. Представления о человеке в работах М. Хайдеггера.
10. Представления о человеке в работах А. Камю.

11. Представления о личности и человеке в работах Л. Бинсвангера.
12. Представления о личности и человеке в работах М. Босса.
13. Представления о личности и человеке в работах В. Франкла.
14. Представления о личности и человеке в работах А. Ленгли.
15. Представления о личности и человеке в работах Э. Лукаса.
16. Представления о личности и человеке в работах Р. Мэйя.
17. Представления о личности и человеке в работах Дж. Бьюдженталя.
18. Представления о личности и человеке в работах С. Мадди.
19. Представления о личности и человеке в работах И. Ялома.
20. Представления о личности и человеке в работах К. Шнайдера.

Тема 8. Представления о личности в отечественной психологии

1. Представления о личности и человеке в работах А.Ф. Лазурского.
2. Представления о личности и человеке в работах В.М. Бехтерева.
3. Представления о личности и человеке в работах М.Я. Басова.
4. Представления о личности и человеке в работах Л.С. Выготского.
5. Представления о личности и человеке в работах А.Н. Леонтьева.
6. Представления о личности и человеке в работах Л.И. Божович.
7. Представления о личности и человеке в работах С.Л. Рубинштейна.
8. Представления о личности и человеке в работах К.А. Абульхановой-Славской.
9. Представления о личности и человеке в работах Л.И. Анцыферовой.
10. Представления о личности и человеке в работах А.В. Петровского.
11. Представления о личности и человеке в работах Б.Г. Ананьева.
12. Представления о личности и человеке в работах В.Н. Мясищева.
13. Представления о личности и человеке в работах Д.Н. Узнадзе.
14. Представления о личности и человеке в работах В.С. Мерлина.

Тематика докладов

Тема 2. Психоаналитический подход к проблеме личности

1. Представления о бессознательном в работах З. Фрейда.
2. Представления о структуре личности в работах З. Фрейда.
3. Представления о развитии личности в работах З. Фрейда.
4. Представления о защитных механизмах личности в работах З. Фрейда.
5. Представления о личности в работах А. Адлера.
6. Представления о личности в работах К.Г. Юнга.
7. Представления о личности в работах К. Хорни.
8. Представления о личности в работах Э. Эриксона.
9. Представления о личности в работах Э. Фромма.
10. Влияние психоанализа на развитие современной психологии.

Тема 3. Академический подход к проблеме личности

1. Теория личности У. Джеймса.
2. Представления о личности в работах В. Штерна.
3. Представления о личности в работах Э. Шпранглера.
4. Представления о личности в работах К. Левина.
5. Экспериментальные исследования личности в школе К. Левина.
6. Теория черт в работах Г. Олпорта.
7. Теория самости Г. Олпорта.
8. Теория черт в работах Р. Кэттелла.
9. Теория черт в работах Г. Айзенка.
10. Представления о личности в работах Г. Мюррейя.

Тема 5. Гуманистический подход к проблеме личности

1. Общая характеристика гуманистической психологии.
2. Клиент-центрированная теория личности К. Роджерса.
3. Концепция гуманистического образования К. Роджерса.
4. Теория самоактуализации А. Маслоу.
5. Самоактуализирующаяся личность и её характеристики по А. Маслоу.
6. Пирамида потребностей А. Маслоу.
7. Роль самоактуализации в развитии личности.
8. Пиковые переживания и их роль в развитии личности.
9. Проблема ценностей обладания и ценностей бытия А. Маслоу.
10. Влияние гуманистической психологии на современную психологию.

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Теории личности и их роль в развитии психологической науки

1. Перечислите основные уровни теоретического знания в психологии личности?
2. Чем психологическая школа отличается от психологической теории?
3. Перечислите основные факторы развития теорий личности?
4. Какую роль в развитии теории личности играет общая научная парадигма?
5. Какую роль в развитии теории личности играет социальная ситуация в обществе?
6. в развитии теории личности играет личность исследователя?
7. Какие функции выполняет теория личности?
8. Каковы основные критерии оценки теории личности?
9. Что является «фундаментом» теории личности?
10. Каково практическое знание теории личности?

Тема 2. Психоаналитический подход к проблеме личности

1. Перечислите ключевые особенности психоаналитического подхода к исследованию личности.
2. Какова роль бессознательных влечений в жизни личности?
3. Каковы основные функции Ид, Эго и Супер-Эго?
4. Какова роль коллективного бессознательного в жизни личности?
5. В чем состоит суть явления синхронии?
6. Что такое комплекс неполноценности, и как он возникает?
7. Что такое базальная тревога, какую роль она играет в жизни личности?
8. Чем Эго-идентичность отличается от групповой идентичности?
9. Почему люди бегут от свободы?
10. Какую роль психоанализ оказал на развитие психологии личности в 20 веке?

Тема 3. Академический подход к проблеме личности

1. Какие компоненты включает в себя личность согласно теории У. Джеймса?
2. Какими переменными определяется поведение человека согласно теории К. Левина?
3. Что такое характер требования и валентность предмета?
4. Чем квази-потребности отличаются от обычных потребностей?
5. Почему мы забываем намерения и забываем незавершенные действия?
6. Чем идеографический подход в психологии личности отличается от номотетического?
7. Что такое самость и как она развивается?
8. Что такое черта личности?
9. Можно ли описать личность с помощью набора черт?
10. Как работает Тематический апперцептивный тест?

Тема 4. Поведенческий подход к проблеме личности

1. В чём состоит специфика подхода к проблеме личности в бихевиоризме?
2. Какое поведение можно сформировать с помощью оперантного научения?

3. Почему возникает агрессивное поведение?
4. Что такое фрустрация?
5. Какую роль в социальном научении играют когнитивные факторы?
6. Что такое латентное научение и почему оно возможно?
7. Что такое самоэффективность, какую роль она играет в регуляции поведения?
8. Что такое локус контроля, какую роль он играет в регуляции поведения?
9. Сводится ли развитие личности к научению?
10. Какую роль в развитии психологии личности сыграл бихевиоризм?

Тема 5. Гуманистический подход к проблеме личности

1. Почему гуманистическую психологию называют третьей силой в психологии?
2. В чем специфика гуманистического подхода к проблеме личности?
3. Каковы основные условия самоактуализации личности по К. Роджерсу?
4. Каковы основные принципы клиент-центрированной психотерапии К. Роджерса?
5. Каковы основные принципы гуманистического образования К. Роджерса?
6. Каковы основные характеристики самоактуализирующейся личности по К. Роджерсу?
7. Каковы основные характеристики самоактуализирующейся личности по А. Маслоу?
8. Чем пиковые переживания отличаются от плато-переживаний?
9. Почему самоактуализирующихся личностей так мало?
10. Чем ценности бытия отличаются от ценностей обладания?

Тема 6. Теории личности в когнитивной психологии

1. Каковы основные особенности когнитивной психологии?
2. Какую роль познание играет в развитии личности?
3. Как личность влияет на процессы познания?
4. Как эмоции влияют на процессы познания?
5. Что такое атрибутивные стили?
6. Что такое имплицитные теории личности?
7. Что такое выученная беспомощность?
8. Что такое личностный конструкт?
9. Каковы основные положения теории личности Дж. Келли?
10. Какое влияние оказала когнитивная психология на развитие теорий личности?

Тема 7. Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии

1. Каковы основные особенности экзистенциальной психологии?
2. Как соотносятся экзистенциальная психология и экзистенциализм?
3. Каковы основные вопросы экзистенциальной психологии?
4. Перечислите основные подходы экзистенциальной психологии?
5. Как решается проблема свободы человека в экзистенциальной психологии?
6. Как решается проблема одиночества человека в экзистенциальной психологии?
7. Как решается проблема смысла человека в экзистенциальной психологии?
8. Как решается проблема смерти человека в экзистенциальной психологии?
9. Что такое экзистенциальный вакуум?
10. Что такое логотерапия?

Тема 8. Представления о личности в отечественной психологии

1. Какова основная специфика отечественной психологии личности?
2. В чем специфика культурно-исторического подхода к личности?
3. Какую роль понятие деятельности выполняет в психологии личности?
4. Каковы основные свойства деятельности?
5. Что такое принцип единства деятельности и отражения?
6. Чем деятельностный подход к пониманию личности отличается от традиционного?

7. Каковы основные принципы психологического анализа личности в деятельностном подходе?
8. Чем деятельностный подход к личности отличается от подхода ленинградской школы?
9. Чем деятельностный подход к личности в школе А.Н. Леонтьева отличается от школы С.Л. Рубинштейна?
10. В чем специфика понимания личности в грузинской школе Д.Н. Узнадзе?

Тема 9. Теории личности в современной психологии

1. Чем классические теории личности отличаются от современных?
2. Какую теорию личности можно считать современной?
3. Чем отечественная современная психология личности отличается от зарубежной?
4. В чем состоит специфика подхода к личности в трансперсональной психологии С. Грофа?
5. В чем состоит специфика подхода к личности в психосинтезе Р. Ассаджиоли?
6. В чем состоит специфика подхода к личности в транзактном анализе Э. Бёрна?
7. В чем состоит специфика подхода к личности в онтопсихологии А. Менегетти?
8. В чем состоит специфика подхода к личности в теории самодетерминации Р. Райана и Э. Деси?
9. Нужны ли современной психологии теории личности?
10. Каковы основные перспективы и тенденции развития психологии личности в будущем?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Вопрос не раскрыт
Удовлетворительно/зачтено	Вопрос раскрыт частично, студент демонстрирует неуверенное владение материалом, не может ответить на дополнительные вопросы
Хорошо/зачтено	Вопрос раскрыт полностью, студент уверенно владеет материалом, может ответить на дополнительные вопросы по теме работы
Отлично/зачтено	Вопрос раскрыт полностью, студент демонстрирует свободное владение материалом, может ответить на дополнительные вопросы по любой теме дисциплины

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен или тест.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ОПК-1.1.				
Знает:	Знает основные характеристики (представители, теоретические положения, методы), а также логические и исторические связи основных теоретических	Знает основные характеристики (представители, теоретические положения, методы) основных теоретических подходов (школы) к исследованию проблемы личности и	Знает основные теоретические подходы (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии	Не знает основные теоретические подходы (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии

	подходов (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии	человека в отечественной и зарубежной психологии		
Умеет:	Может самостоятельно дать сравнительную критическую оценку отдельных теоретических подходов (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии, представленную в учебной литературе	Может самостоятельно дать критическую оценку отдельных теоретических подходов (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии, представленную в учебной литературе	Может изложить критическую оценку основных теоретических подходов (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии, представленную в учебной литературе	Не может дать критическую оценку основных теоретических подходов (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии
Владеет:	Владеет навыками системного сравнительного анализа проблемы личности и человека с позиции различных теоретических подходов (школ) в отечественной психологии	Владеет навыками сравнительного анализа проблемы личности и человека с позиции различных теоретических подходов (школ) в отечественной психологии	Владеет навыками поверхностного сравнительного анализа проблемы личности и человека с позиции различных теоретических подходов (школ) в отечественной психологии	Не владеет навыками сравнительного анализа проблемы личности и человека с позиции различных теоретических подходов (школ) в отечественной психологии
ОПК-3.3.				
Знает:	Знает основные характеристики, а также логические и исторические связи основных методических подходов к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Знает основные характеристики основных методических подходов к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Знает основные методические подходы к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Не знает основные методические подходы к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии
Умеет:	Может самостоятельно дать сравнительную критическую оценку различные методические подходы к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии, представленную в учебной литературе	Может самостоятельно дать критическую оценку отдельных методических подходов к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии, представленную в учебной литературе	Может изложить критическую оценку методических подходов к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии, представленную в учебной литературе	Не может дать критическую оценку основных методических подходов к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии
Владеет:	Свободно и уверенно владеет методами качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Владеет методами качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Знает конкретные методы качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Не владеет методами качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии

Вопросы к экзамену

Билет №1

1. Уровни теоретического знания в психологии личности: «школы», «теории», «парадигмы», «ориентации».
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в психоанализе и гуманистической психологии.
3. Проведите сравнительный анализ подходов к толкованию сновидений З. Фрейда и К.Г. Юнга.

Билет №2

1. Теория личности как метод познания и метод конструирования психологического знания.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в отечественной и зарубежной психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «забывания намерений» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №3

1. Мировоззренческая функция теории личности. Теория личности как психотерапевтический миф.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в психоанализе и экзистенциальной психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «запоминания незавершённых действий» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №4

1. Психоанализ как метод психотерапии и как теория личности.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в психоанализе и когнитивной психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «перцептивной готовности/защиты» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №5

1. Представления о личности в классическом анализе.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в психоанализе и поведенческой психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «горькой конфеты» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №6

1. Представления о личности в неопрейдизме.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в классических и современных теориях личности.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «выученной беспомощности» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №7

1. Первые теории личности в работах академических психологов.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в психоанализе и неопрейдизме психологии.

3. Проведите сравнительный анализ случая с маленьким Альбертом с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №8

1. Психодинамическая теория личности К. Левина.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в бихевиоризме и теориях социального научения.
3. Проведите сравнительный анализ случая Анны О. с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №9

1. Методология и теория личности в работах Г. Олпорта.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к проблеме личности и человека в экзистенциальной психологии и экзистенциализме.
3. Проведите сравнительный анализ случая Анны О. с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №10

1. Теория личностных черт в работах Г. Олпорта, Р. Кэттелла и Г. Айзенка.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в психоанализе и деятельностном подходе.
3. Проведите сравнительный анализ эксперимента с Питером и кроликом с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №11

1. Представления о личности в бихевиоризме и необихевиоризме.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию структуры личности в психоанализе З. Фрейда и теориях личностных черт Г. Олпорта.
3. Проведите сравнительный анализ эксперимента с куклой Бобо и кроликом с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №12

1. Проблема личности в теориях социального научения.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию структуры личности в психоанализе З. Фрейда и психодинамической теории личности К. Левина.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «самоактуализирующаяся личности» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №13

1. Проблема личности в гуманистической психологии.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию структуры личности в психоанализе З. Фрейда и аналитической психологии К.Г. Юнга.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «сверх-компенсация» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №14

1. Проблема личности в работах К. Роджерса.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию структуры личности в психоанализе З. Фрейда и теориях социального научения.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «экзистенциальный вакуум» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №15

1. Проблема личности в работах А. Маслоу.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию структуры личности в психоанализе З. Фрейда и теории личностных конструктов Дж. Келли.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «Эдипов комплекс» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №16

1. Теория личностных конструктов Дж. Келли.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию развития личности в психоанализе З. Фрейда и теориях социального научения.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «комплекс Ионы» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №17

1. Общая характеристика когнитивного подхода к изучению личности.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию развития личности в психоанализе З. Фрейда и теории личностных конструктов Дж. Келли.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «базальная тревога» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №18

1. Современные когнитивные теории мотивации и психология личности.

2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию развития личности в психоанализе З. Фрейда и эго-психологии Э. Эриксона.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «личностный конструкт» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №19

1. Представления о личности и человеке в основных течениях экзистенциальной психологии.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию развития личности в психоанализе З. Фрейда и аналитической психологии К.Г. Юнга.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «имплицитные теории личности» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №20

1. Особенности отечественной психологии личности.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию развития личности в психоанализе З. Фрейда и культурно-исторической психологии.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «групповая идентичность» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №21

1. Специфика культурно-исторического подхода к проблеме личности.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к психотерапии в психоанализе и бихевиоризме.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «эго-идентичность» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №22

1. Проблема личности в работах ленинградской школы (Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев).
2. Проведите сравнительный анализ подходов к психотерапии в психоанализе и экзистенциальной психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «интеллектуальной инициативы» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №23

1. Проблема личности в работах грузинской школы Д.Н. Узнадзе.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к психотерапии в гуманистической и экзистенциальной психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «латентного научения» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №24

1. Общая характеристика состояния психологии личности на современном этапе её развития.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к психотерапии в психоанализе и неотрейдизме.
3. Проведите сравнительный анализ понятия «самоэффективность» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №25

1. Специфика деятельностного подхода к проблеме личности.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к психотерапии в психоанализе и гуманистической психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «бескорыстного риска» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Тест

Тест включает в себя 30 вопросов, направленных на проверку:

- Знаний основных понятий, используемых в зарубежных теориях личности,
- Представлений о соотношении основных теорий личности в зарубежной психологии;
- Понимания основных механизмов нормального и аномального функционирования и развития личности.
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **либидо** в своей теории личности?
 - З. Фрейд
 - А. Адлер
 - Э. Фромм
 - К.Г. Юнг
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **самореализация** в своей теории личности?
 - Г. Олпорт
 - К. Гольдштейн
 - А. Маслоу
 - К. Роджерс
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **личностный конструкт** в своей теории личности?
 - Дж. Келли
 - А. Бандура
 - Р. Кеттел
 - Г. Айзенк
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **локус контроля** в своей теории личности?
 - А. Бандура
 - Дж. Роттер
 - К. Роджерс
 - Г. Олпорт
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **экстраверсия** в своей теории личности?
 - З. Фрейд

- К.Г. Юнг
- Г. Айзенк
- Р. Кеттел
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **сверхкомпенсация** в своей теории личности?
 - З. Фрейд
 - К.Г. Юнг
 - А. Адлер
 - А. Фрейд
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **пиковые переживания** в своей теории личности?
 - А. Маслоу
 - К. Роджерс
 - К.Г. Юнг
 - Г. Олпорт
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **проприум** в своей теории личности?
 - К.Г. Юнг
 - Э. Эриксон
 - Г. Олпорт
 - К. Хорни
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **базальная тревога** в своей теории личности?
 - З. Фрейд
 - К. Хорни
 - Э. Эриксон
 - Э. Фромм
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие **самоэффективность** в своей теории личности?
 - А. Бандура
 - Дж. Роттер
 - Э. Эриксон
 - Э. Фромм
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория З. Фрейда и теория А. Бандуры?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория К. Г. Юнга и теория А. Адлера?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория К. Роджерса и теория А. Маслоу?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.

- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория Г. Олпорта и теория К.Г. Юнга?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория К. Роджерса и Дж. Келли?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория К. Хорни и теория Э. Фромма?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория З. Фрейда и теория Э. Эриксона?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория Г. Олпорта и теория К. Роджерса?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория Б. Скиннера и теория А. Бандуры?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- Какое утверждение наилучшим образом характеризует отношения между следующими теориями – теория А. Маслоу и теория А. Бандуры?
 - Теории, разработанные в рамках разных научных парадигм;
 - Теории, разработанные в рамках одной научной парадигмы;
 - Вторая теория является развитием первой теории;
 - Ни одно утверждение не подходит.
- На каком этапе психосексуального развития, согласно З. Фрейду, впервые возникает Эдипов комплекс?
 - Оральной
 - Анальной
 - Фаллической
 - Генитальной
- Согласно А. Адлеру основной причиной чувства неполноценности у ребенка является:
 - Врожденные анатомические уродства и дефекты;
 - Ограниченные возможности здоровья;

- Невротический стиль воспитания;
- Сравнение себя со взрослыми.
- Согласно К. Хорни, зависимое положение женщины в викторианском обществе, в первую очередь, связано с тем, что:
 - У женщины нет пениса, и поэтому она чувствует себя неполноценной;
 - У мужчины нет матки, и поэтому он стремится контролировать женщину;
 - Мужчина физически сильнее и умнее женщины;
 - Женщина от природы более склонна к подчинению.
- Какой социальный тип, согласно Э. Фромму, характеризуется предприимчивостью и любознательностью?
 - Рецептивный
 - Эксплуатирующий
 - Накапливающий
 - Рыночный
- Какое из перечисленных качеств не является обязательной характеристикой самоактуализирующейся личности, согласно А. Маслоу?
 - Высокий интеллект
 - Высокая креативность
 - Широкий круг знакомых
 - Демократичный стиль отношений
- Что, согласно К. Роджерсу, в первую очередь, препятствует самореализации личности?
 - Отсутствие принятия и поддержки со стороны родителей;
 - Недоверие внутренней мудрости своего организма;
 - Низкий уровень эмпатии, неумение понимать свои эмоции и эмоции других людей;
 - Критика и оценки со стороны других людей.
- Какое понятие использует Г. Олпорт, для объяснения феномена целостности личности?
 - Эго
 - Самость
 - Проприум
 - Черта личности
- Согласно взглядам А. Бандуры самоэффективность – это, в первую очередь:
 - Способность человека решить определенную задачу;
 - Способность человека решать широкий круг жизненных задач;
 - Оценка человеком своей способности решить определенную задачу;
 - Оценка человеком своих способностей решать жизненных задач.
- С точки зрения теории личностных конструктов Дж. Келли, поведение человека определяется, в первую очередь, следующим фактором:
 - Внутренними потребностями и влечениями;
 - Внешними обстоятельствами и ситуацией;
 - Взаимодействием потребности и ситуации;
 - Субъективной интерпретацией субъектом внешней ситуации.
- Какое из перечисленных ниже качеств не входит в иерархическую модель Г. Айзенка?
 - Экстраверсия
 - Нейротизм
 - Психотизм
 - Нарциссизм

При выставлении оценки используются следующие критерии:

- Менее 10 правильных ответов – «неудовлетворительно»
- От 10 до 15 правильных ответов – «удовлетворительно»
- От 15 до 25 правильных ответов – «хорошо»
- Более 25 правильных ответов – «отлично»



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Типовые темы для подготовки доклада

1. Проблема психического развития и обучения детей дошкольного возраста.
2. Роль дошкольного детства в жизни человека.
3. Плюсы и минусы обучения детей раннего возраста.
4. Роль игры в появлении психологической готовности к школе.
5. «Внутренняя позиция школьника» как новообразование дошкольного возраста.
6. Проблема психологической готовности семьи к социализации ребенка.
7. Мотивационная готовность к школе: содержание и способы развития.
8. Интеллектуальная пассивность учащихся: причины, способы выявления и преодоления.
9. Работа с одаренными детьми в начальной школе.
10. Особенности психического развития младших школьников, воспитывающихся вне семьи.
11. Психологические проблемы неуспеваемости младших школьников.
12. Психологическое развитие мальчиков и девочек младшего школьного возраста.
13. Трудности младших школьников в овладении основными учебными навыками (письмо, чтение, счет).
14. Основные факторы и механизмы развития личности.
15. Связь темперамента с основными свойствами личности

Критерии оценки доклада

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно
Хорошо/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы
Отлично/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновываются собственной позицией в проблемных ситуациях

1.2 Типовые задания для устного опроса

1. Понятие, объект и предмет психологии развития. А.В. Толстых считает, что предмет возрастной психологии – «личность через призму ее онтогенетического развития». Как вы понимаете это утверждение?
2. Познание в раннем возрасте. Предпосылки формирования личности.
3. Развитие предметной деятельности. Психологические новообразования, развивающиеся в предметной деятельности. Кризис 3 лет.
4. Особенности общения дошкольника. Умственное развитие в дошкольном возрасте. Практическое овладение

языком и осмысленность речи.

5. Игра как ведущая деятельность в дошкольном возрасте. Виды игр. Требования к организации игры и ее проведению.
6. Роль игры в развитии мотивов поведения и деятельности дошкольника.
7. Динамика соотношения игровой, учебной, трудовой деятельности на разных этапах начального образования.
8. Мотивы учения, общения и поведения и их динамика в младшем школьном возрасте.
9. Эмоциональное развитие детей в младшем школьном возрасте. Нравственное развитие младших школьников.
10. Характеристика межличностных отношений в младшем школьном возрасте.
11. Психолого-педагогические требования к пятикласснику. Психолого-педагогический статус пятиклассника.
12. Одинокая старость. Периодизация позднего возраста.
13. Возрастные закономерности и психологические особенности нормального старения.
14. Умственное и эмоциональное переживание непреходящей ценности жизни и неизбежности физической смерти.
15. Психология бессмертия человеческого духа.

Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос, вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения
Удовлетворительно/зачтено	студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала
Хорошо/зачтено	вопросы студентом освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Отлично/зачтено	студент дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине — экзамен.

1. Понятие, объект и предмет психологии развития. Структура современной возрастной психологии.
2. Сравнительный анализ особенностей взаимосвязи возрастной психологии и других наук.

3. Развитие как одна из основных категорий возрастной психологии. Понятие нормативного и индивидуального психического развития.
4. Сензитивные периоды и их роль в развития психики.
5. Психологический возраст и его отличие от возраста физиологического и хронологического.
6. Ведущие детерминанты развития человека.
7. Понятие генотипа. Двойное действие генотипа на развитие человека: типизация и индивидуализация.
8. Среда как окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования.
9. Понятие фенотипа. Активность как деятельное состояние организма и условие его существования и поведения. Активность – системообразующий фактор взаимодействия наследственности и среды.
10. Проблема определения параметров нормы и патологии в развитии человека.
11. Понятие структуры первичного и вторичного дефектов. Проблемы нарушения психического развития детей на современном этапе.
12. Понятие одаренности. Проблема диагностики одаренности.
13. Вопросы условий развития одаренного ребенка. Основные направления психологической поддержки творчески одаренных детей.
14. Понятие трудной жизненной ситуации
15. Человек в трудной ситуации
16. Клинические особенности психогений при экстремальных ситуациях
17. Психогении при остро возникших жизнеопасных ситуациях
18. Общение ребенка раннего возраста. Особенности психического развития в раннем возрасте (мышление, память, восприятие, внимание).
19. Познание в раннем возрасте. Предпосылки формирования личности.
20. Развитие предметной деятельности. Психологические новообразования, развивающиеся в предметной деятельности. Кризис 3 лет.
21. Особенности общения дошкольника. Умственное развитие в дошкольном возрасте. Практическое овладение языком и осмысленность речи.
22. Игра как ведущая деятельность в дошкольном возрасте. Виды игр. Требования к организации игры и ее проведению.
23. Роль игры в развитии мотивов поведения и деятельности дошкольника.
24. Динамика соотношения игровой, учебной, трудовой деятельности на разных этапах начального образования.
25. Мотивы учения, общения и поведения и их динамика в младшем школьном возрасте.
26. Эмоциональное развитие детей в младшем школьном возрасте. Нравственное развитие младших школьников.
27. Характеристика межличностных отношений в младшем школьном возрасте.
28. Психолого-педагогические требования к пятикласснику. Психолого-педагогический статус пятиклассника.
29. Отрочество. Социальная ситуация в жизни отрока.
30. Основные факторы, определяющие психическое развитие личности подростка.
31. Социальная ситуация жизни людей пожилого возраста. Участие в профессиональной и общественной деятельности.
32. Место в семье. Кризис идентификации со своей внешностью и физическим «Я» в позднем возрасте. Психологическое здоровье.
33. Кризис пенсионного и послепенсионного периода.
34. Одинокая старость. Периодизация позднего возраста.
35. Возрастные закономерности и психологические особенности нормального старения

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними				
Знает:	Успешное и систематическое знание о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза	Определенные пробелы в знаниях о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза	Фрагментарные знания о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза	Не знает о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза
Умеет:	В полном объеме сформировано умение применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев,	Определенные пробелы в умениях применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев,	Фрагментарные умения применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев, иллюстрировать понятия	Не умеет применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев, иллюстрировать понятия

	иллюстрировать понятия и термины примерами	иллюстрировать понятия и термины примерами	и термины примерами	и термины примерами
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов	Определенные пробелы в навыках работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов	Несистематическое применение навыков работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов	Не владеет навыками работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов
УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации и проектирует процессы по ее устранению				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных закономерностях и психологических теориях развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие	Определенные пробелы в знаниях основных закономерностях и психологических теориях развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие	Фрагментарные знания основных закономерностях и психологических теориях развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие	Не знает основные закономерности и психологические теории развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие
Умеет:	В полном объеме сформировано умение определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии	Определенные пробелы в умении определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии	Фрагментарные умения определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии	Не умеет определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками основных дефиниций клинической психологии	Определенные пробелы в навыках основных дефиниций клинической психологии	Несистематическое применение навыков основных дефиниций клинической психологии	Не владеет навыками основных дефиниций клинической психологии
УК-1.3. Критически оценивает надежность источника информации, работает с противоречивой информацией из разных источников				
Знает:	Успешное и систематическое знание о предпосылках и условиях психического развития,	Определенные пробелы в знаниях о предпосылках и условиях психического развития	Фрагментарные знания о предпосылках и условиях психического развития	Не знает о предпосылках и условиях психического развития
Умеет:	В полном объеме сформировано умение понимать направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека	Определенные пробелы в умении понимать направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека	Фрагментарные умения понимать направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека	Не понимает направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности	Определенные пробелы в навыках анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности	Несистематическое применение навыков анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности	Не владеет навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности
УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных особенностей	Определенные пробелы в знаниях основных особенностей	Фрагментарные знания об основных особенностях психического развития	Не знает основные особенности психического развития

	психического развития человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости	психического развития человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости	человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости	человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости
Умеет:	В полном объеме сформировано умение определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления	Определенные пробелы в умении определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления	Фрагментарные умения определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления	Не умеет определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками владения методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности	Определенные пробелы в навыках владения методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности	Несистематическое применение навыков владения методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности	Не владеет методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности
УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных направлений современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни	Определенные пробелы в знаниях основных направлений современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни	Фрагментарные знания об основных направлениях современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни	Не знает основные направления современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни
Умеет:	В полном объеме сформировано умение анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией	Определенные пробелы в умении анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией	Фрагментарные умения анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией	Не умеет анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии	Определенные пробелы в навыках определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии	Несистематическое применение навыков определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии	Не владеет навыками определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии
ОПК-5.1. Применяет основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных видов и форм	Определенные пробелы в знаниях основных видов и форм психологического	Фрагментарные знания основных видов и форм психологического	Не знает основные виды и формы психологического вмешательства

	психологического вмешательства развивающего характера	вмешательства развивающего характера	вмешательства развивающего характера	развивающего характера
Умеет:	В полном объеме сформировано умение применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Определенные пробелы в умении применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Фрагментарные умения применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Не умеет применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками применения базовых принципов создания программ психологического вмешательства развивающего характера	Определенные пробелы в навыках применения базовых принципов создания программ психологического вмешательства развивающего характера	Несистематическое применение навыков применения базовыми принципами создания программ психологического вмешательства развивающего характера	Не владеет навыками применения базовых принципов создания программ психологического вмешательства развивающего характера
ОПК-5.2. Организует мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы				
Знает:	Успешное и систематическое знание феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	Определенные пробелы в знаниях феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	Фрагментарные знания феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	Не знает феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений
Умеет:	В полном объеме сформировано умение оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	Определенные пробелы в умении оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	Фрагментарные умения оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	Не умеет оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях	Определенные пробелы в навыках проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях	Несистематическое применение навыков проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях	Не владеет навыками проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях
ОПК-5.3. Реализует базовые приемы психологической помощи, развивающие и коррекционные технологии, методы индивидуальной и групповой работы				
Знает:	Успешное и систематическое знание принципов создания программ психологического развивающего характера	Определенные пробелы в знаниях принципов создания программ психологического развивающего характера	Фрагментарные знания принципов создания программ психологического развивающего характера	Не знает принципов создания программ психологического развивающего характера
Умеет:	В полном объеме сформировано умение проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	Определенные пробелы в умении проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	Фрагментарные умения проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	Не умеет проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых
Владеет:	Успешное и систематическое овладение	Определенные пробелы в навыках организации развивающей работы и	Несистематическое применение навыков организации	Не владеет навыками организации развивающей работы и оказания

	навыками организации развивающей работы и оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях	оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях	развивающей работы и оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях	психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ
ЗДОРОВЬЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

1.1. Описание показателей компетенций

№	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	способностью оказывать первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания» 2. Факторы воздействия на человека опасных и вредных веществ и их последствия. 3. Методы защиты от поражающих факторов применительно к сфере своей профессиональной деятельности.	1. Анализировать параметры и уровни негативного воздействия вредных веществ на человека. 2. Разрабатывать мероприятия по оказанию первой доврачебной помощи. 3. Эффективно применять средства защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	1. Методами оценки уровня безопасности взаимодействия человека и его деятельности со средой обитания. 2. Различными способами и методами защиты в условиях чрезвычайных ситуаций. 3. Приемами оказания первой помощи пострадавшим до прибытия медиков
1.	готовностью формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, популяризировать психологические знания	1. Законы формирования установок, направленных на здоровый образ жизни. 2. Принципы продуктивного преодоления жизненных трудностей 3. Основные направления стратегии и тактики сохранения физического, психического и социального здоровья и профилактики его расстройств.	1. Использовать теоретические и практические результаты, направленные на формирование основ здорового образа жизни. 2. Осуществлять психологическое сопровождение для продуктивного преодоления жизненных трудностей гармоничного развития личности. 3. Использовать психологические знания для популяризации здорового образа жизни среди населения	1. Способы осуществления психологической поддержки для формирования установок, направленных на здоровый образ жизни. 2. Различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности для популяризации здорового образа жизни. 3. Технологиями создания комплексных профилактических программ для сохранения физического, психического и социального здоровья

1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой.

		Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знать: Теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания» Законы формирования установок, направленных на здоровый образ жизни.	Тема 1. Здоровье как системное понятие	1.устный опрос 2.реферат 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
2	Уметь: Анализировать параметры и уровни негативного воздействий вредных веществ на человека; Использовать теоретические и практические результаты, направленные на формирование основ здорового образа жизни.	Тема 2. Физическая составляющая здоровья человека	1.устный опрос 2.доклад 3.контрольная работа 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
3	Владеть: Методами оценки уровня безопасности взаимодействия человека и его деятельности со средой обитания Способами осуществления психологической поддержки для формирования установок, направленных на здоровый образ жизни.	Тема 3. Психологическое здоровье и психологическое благополучие. Основные концепции и подходы.	1.устный опрос 2.эссе 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету

4	Знать: Факторы воздействия на человека опасных и вредных веществ и их последствия. Принципы продуктивного преодоления жизненных трудностей	Тема 4. Индивидуально-типологические аспекты психологического здоровья.	1.устный опрос 2.реферат 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
5	Уметь: Разрабатывать мероприятия по оказанию первой доврачебной помощи. Осуществлять психологическое сопровождение для продуктивного преодоления жизненных трудностей гармоничного развития личности.	Тема 5. Социальное здоровье. Социальные предпосылки в развитии психосоматических расстройств.	1.устный опрос 2.доклад 3.контрольная работа 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
6	Владеть: Различными способами и методами защиты в условиях чрезвычайных ситуаций. Различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности для популяризации здорового образа жизни.	Тема 6. Отношение к здоровью	1.устный опрос 2.эссе 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету у
7	Знать: Методы защиты от поражающих факторов применительно к сфере своей профессиональной деятельности. Основные направления стратегии и тактики сохранения физического, психического и социального здоровья и профилактике его расстройств.	Тема 7. Психология зависимого поведения.	1.устный опрос 2.реферат 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
8	Уметь: Эффективно применять средства защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	Тема 8. Основы сексуального здоровья.	1.устный опрос 2.доклад 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
9	Владеть: Приемами оказания первой помощи пострадавшим до прибытия медиков	Тема 9. Перинатальные аспекты психологии здоровья.	1.устный опрос 2.эссе 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
10	Уметь: Использовать психологические знания для популяризации здорового образа жизни среди населения.	Тема 10. Психология профессионального здоровья.	1.устный опрос 2.реферат 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
11	Владеть: Технологиями создания комплексных профилактических программ для сохранения физического, психического и социального здоровья	Тема 11. Психология старения и долголетия	1.устный опрос 2.доклад 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету

			работы	

2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

2.1 Тематика практических/интерактивных занятий

Практические занятия

Занятие 1. Здоровье и образ жизни.

Вопросы для обсуждения:

1. Определение здоровья Всемирной организацией здравоохранения.
2. Из чего складывается образ жизни.
3. Влияние образа жизни на здоровье.
4. Вклад экологии, медицины и наследственности на состояние здоровья.
5. Субъективная и объективная оценка здоровья.
6. Отличия в образе жизни у различных социальных групп.

Занятие 2. Оценка и самооценка физического здоровья

Вопросы для обсуждения:

1. Определение понятия «физическое здоровье».
2. Основные факторы физического здоровья: уровень физического развития, уровень физической подготовки, функциональная подготовленность к выполнению физических нагрузок, уровень и способность к мобилизации адаптационных резервов.
3. Закономерности физического развития.
4. Функциональные резервы человека: физиологические, биохимические, психологические.

Занятие 3. Душевное здоровье и культура

Вопросы для обсуждения:

1. Душевное здоровье и душевные страдания.
2. Значение религии и психологов в сохранении душевного здоровья. 3. Взаимоотношение человека и культуры.
3. Взгляды З.Фрейда на душевное здоровье и культуру.
4. Позиции А.Адлера и Э.Фрома по культуре и образу жизни.
5. Человек в процессе становления по Г.Оллпорту.
6. Психологи гуманистического направления о душевном здоровье и культуре.

Занятие 4. Социальное здоровье

Вопросы для обсуждения:

1. Благополучие популяции – идеальная цель общества.
2. Заболевания и их социальная значимость
3. Значение для здоровья общественного устройства и биологического состояния популяции.
4. Социальные девиации и их роль в социальном здоровье.
5. Религиозность и отношение к нормам морали.
6. Уровень здоровья в социальных группах.
7. Социальные классы и их стратификация.
8. Здоровье в социальных классах.
9. Здоровье в гендерных группах.

Занятие 5. Психологическая устойчивость личности.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «устойчивой личности».
2. Роль психологической устойчивости для человека.
3. Составляющие психологической устойчивости.
4. Качества психологической устойчивости: уравновешенность, стойкость, сопротивляемость.
5. Межличностное взаимодействие.
6. Доминанты психологической устойчивости: вера, познавательная, деятельностная и коммуникативная активность.

Занятие 6. Психология профессионального здоровья

Вопросы для обсуждения:

1. Определение профессионального здоровья.
2. Вклад В. Бехтерева в изучение профессионального здоровья.
3. Профессиональное самоопределение.
4. Критерии успешности профессиональной адаптации.
5. Влияние возраста, пола и индивидуальных особенностей на адаптацию.
6. Стресс в профессиональной деятельности: физиологический и психологический.
7. Профессии, в которых стресс наиболее част. Шкала социального стресса.
8. Проявления стресса на поведенческом уровне.

Занятие 7. Психическое здоровье студентов

Вопросы для обсуждения:

1. Стрессогенные факторы в студенческой среде.
2. Идентификация студента со средой деятельности.
3. Неблагоприятные типы поведения среди студентов.
4. Концепция когерентности Антоновского для профилактики стресса.
5. Направления деятельности психологической помощи студентам.
6. Социальная поддержка как фактор психического здоровья.
7. Эмоциональная поддержка. Поддержка со стороны конкретных лиц.

Интерактивные занятия

Интерактивное занятие 1. Физическое здоровье: «сохранить и приумножить».

Проблемная лекция с элементами дискуссии. Презентация тематических сообщений студентам.

1. Основные виды физической активности для здоровья и долголетия.
2. Принцип индивидуального подбора физической активности, соблюдение показаний и противопоказаний.
3. Обсуждение подходов к сохранению и поддержанию физического здоровья: фитнес, занятия спортом, практики Востока (аюрведа, цигун, у-шу, тайцзи, йога) и др.
4. Психология телесности и двигательная терапия.
5. Проблематика мотивации в поддержании физического здоровья.
6. Психотехники, направленные на формирование позитивного отношения к телу.

Интерактивное занятие 2: Психологическое здоровье и психологическая устойчивость.

Основные понятия психологии стресса. Психологические методы определения «психологических» эффектов стрессовой реакции.

Проблемная лекция с элементами дискуссии. Ознакомление с методиками.

1. Общее представление о психологической устойчивости и её компоненты.
2. Доминанты активности как опоры психологической устойчивости.

3. Психологическая устойчивость как сопротивляемость. Психологическая зависимость как следствие снижения устойчивости.
4. Методики оценки стресса: тест на стрессоустойчивость (Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса-Раге) как пример шкалированной классификации стрессорных факторов; тест на определение интенсивности стресса (Ю.В.Татура).
5. Основные направления и приемы управления стрессом.

Интерактивное занятие 3. Психология зависимого поведения.

Выступление студентов с тематическими сообщениями:

1. Наркотическая зависимость (личность и наркотики, стадии развития, факторы риска и направления помощи)
2. Алкогольная зависимость
3. Курение
4. Лекарственные зависимости
5. Компьютерная зависимость
6. Созависимость
7. Спор о легализации: зарубежная практика.
8. Обсуждение в группе. Пути профилактики зависимого поведения.

Интерактивное занятие 4. Психологическое здоровье студентов.

Проблемная лекция с элементами групповой дискуссии.

1. Факторы, влияющие на психическое здоровье студентов.
2. Стресс в студенческой среде.
3. Ранняя профилактика психического здоровья студентов. Социальная поддержка как фактор психического здоровья студентов.
4. Методы релаксации, аутогенной тренировки, саморегуляция как методы преодоления стресса.

Интерактивное занятие 5. Психология экстремальных состояний.

Проблемная лекция

1. Экстремальные ситуации и предельные возможности человека.
2. Травматический опыт экстремальных ситуаций: от идеологии «виктимности» к преодолению.
3. Психологические механизмы адаптации и дезадаптации человека в экстремальных условиях существования.
4. Ситуации предельного напряжения и перспективы личностного роста. Оздоровление как социально-психологическая практика, его связь с психотерапией и психокоррекцией.

Интерактивное занятие 6: Организационно-практические аспекты психологии здоровья.

Проблемная лекция. Выступления студентов с сообщениями, отражающими возможности современных психотерапевтических направлений в психологии здоровья

1. Формы и методы психологии здоровья
2. Возможности современных психотерапевтических направлений в психологии здоровья: концепции, методики.
3. Классификация методов развития личности.

Интерактивное занятие 7: Духовный потенциал как значимый ресурс психологического здоровья личности.

Круглый стол. Выступление и обсуждение тематических докладов (тема доклада предварительно согласовывается с преподавателем). Примеры формулировок:

1. Идеи человеческого предназначения в религиях и философских учениях (исламе/иудаизме/индуизме/буддизме/конфуцианстве и т.д.)
2. Миссия человека в религиозных и философских трактатах Востока.
3. Идеи предназначения человека в христианстве.
4. Смысл жизни и идеи служения для православного человека.
5. Бытие и бытийные пространства как предмет психологического исследования.
6. Онтопсихология – психология бытия.
7. Онтопсихологические идеи в трудах Б.Г.Ананьева: личность как субъект саморазвития.

Интерактивное занятие 8: Концепция счастья как значимого понятия психологии здоровья - в трудах философов, мыслителей, психологов, писателей.

1. *Выступление с докладами по тематике психологии здоровья личности. Содержанием доклада является краткая рецензия на одну из публикаций, посвященных психологии счастья в современной научной и популярной психологической литературе (конкретная формулировка согласовывается с преподавателем).*

Примеры публикаций в рамках позитивной психологии:

- С. Любомирски «Психология счастья»,
 - Тал Бен-Шахар «Быть счастливей», «Научиться быть счастливым», «Парадокс перфекциониста»,
 - М. Аргайл «Психология счастья»,
 - М. Селигман «Новая позитивная психология»,
 - М. Чиксентмихайи «Поток: психология оптимального переживания» и т.д.
- 2.** *Обсуждение в группе.*

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических/интерактивных занятиях

Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

1. Какие есть трудности в эмоциональном выражении у людей
2. Представления о болезни у людей
3. Факторы социальной среды, влияющие на здоровое и нездоровое поведение
4. Что такое предболезнь
5. Людям, с какими чертами более свойственно заболеть
6. Каким личностям свойственна психосоматическая патология
7. Чем обусловлен образ жизни
8. Что такое уровень жизни.
9. Здоровый образ жизни и его составляющие.
10. Влияние конституции человека на образ жизни.
11. Основные принципы здорового образа жизни.
12. Основные факторы физического здоровья

2.2.1 Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

2.2.2 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

2.3 Тематика рефератов

1. Объективные и субъективные факторы здорового образа жизни.

2. Факторы, влияющие на отношение к здоровью.
3. Психологические механизмы здорового поведения.
4. Формирование внутренней картины здоровья.
5. Профилактика психосоматических заболеваний.
6. Исследование состояний предболезни личности и их профилактика.
7. Внутренняя картина болезни.
8. Концепции здоровой личности.
9. Пути и условия для самореализации, самоосуществления, раскрытия творческого и духовного потенциала личности.
10. Психологические механизмы стрессоустойчивости.
11. Социально-психологические факторы здоровья (семья, организация
12. досуга и отдыха, социальная адаптация, общение и др.).
13. Гендерные аспекты психического и психологического здоровья.
14. Разработка индивидуально ориентированных оздоровительных программ с учетом состояния здоровья, половых, возрастных и личностных особенностей человека.
15. Детская и школьная психология здоровья.
16. Психологическое обеспечение профессионального здоровья.
17. Психология долголетия.
18. Саморегуляция личности.
19. Высшие ресурсы личности.
20. Личностные и социальные ресурсы человека.
21. Плюсы и минусы «студенческой» жизни.
22. Перинатальная психология.
23. Психологические механизмы зависимостей.

2.3.1 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

2.3.2 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов

Неудовлетворительно	5 и менее баллов

2.4 Тематика докладов

1. Основные принципы здорового образа жизни.
2. Роль религии, философии, мифологии в сохранении душевного здоровья
3. Положительное и отрицательное влияние культуры на душевное здоровье
4. Определение физического здоровья и основные факторы физического здоровья
5. Физическое развитие и влияние на него законов наследственности, возрастной ступенчатости, единства организма и среды.
6. Адаптационные возможности и функциональные резервы организма.
7. Двигательная активность и физическое здоровье
8. Что подразумевается под социальным здоровьем и какие имеются регуляторы социального здоровья общества
9. Социальные группы и здоровье. Социальная структура современного общества (стратификация)
10. Заболеваемость по гендерному признаку
11. Современная семья и ее влияние на здоровье.
12. Возрастные группы и их здоровье
13. Характеристика психологически устойчивой личности
14. Меры профилактики психического здоровья студентов и социальная поддержка со стороны студентов и со стороны преподавателей
15. Меры профилактики синдрома выгорания в учебной среде.

2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов)

Оценка «отлично». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Оценка «хорошо». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Оценка «удовлетворительно». Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Оценка «неудовлетворительно». Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

2.5 Вопросы для устного опроса

1. Когда и где впервые было создано отделение психологии здоровья.
2. Опишите поведение типа А.
3. Какие есть трудности в эмоциональном выражении у людей
4. Представления о болезни у людей
5. Факторы социальной среды, влияющие на здоровое и нездоровое поведение
6. Передающие факторы, коррелирующие со здоровьем и болезнью.
7. Какие есть аксиомы относительно феномена здоровья
8. Дайте определение здоровья по ВОЗ.
9. Что такое предболезнь

10. Медицинская и биомедицинская модель здоровья.
11. Биосоциальная и ценностно-социальная модели здоровья.
12. Что такое механизм компенсации для поддержания здоровья.
13. Что значит психологическая защита для поддержания здоровья.
14. Людям, с какими чертами более свойственно заболеть
15. Каким личностям свойственна психосоматическая патология
16. Типы семей, предрасполагающие к психосоматическим заболеваниям детей.
17. Краткая характеристика человека со здоровой психикой.
18. Критерии психического здоровья.
19. Характеристика образа жизни
20. Основные факторы образа жизни
21. Чем обусловлен образ жизни
22. Что такое уровень жизни.
23. Характеристика качества жизни.
24. Характеристика стиля жизни.
25. Здоровый образ жизни и его составляющие.
26. Влияние конституции человека на образ жизни.
27. Что такое рефлексивная и генотипическая конституция
28. Иммунная и фенотипическая конституция человека.
29. Нейронная конституция человека
30. Психологическая конституция человека.
31. Сущность лимфогематологической и гормонально-половой конституции
32. Сущность энерго-akupunkturной конституции
33. Основные принципы здорового образа жизни.
34. Определение физического здоровья
35. Основные факторы физического здоровья
36. Физическое развитие и влияние на него законов наследственности, возрастной ступенчатости, единства организма и среды.
37. Физическая подготовленность.
38. Функциональная подготовленность
39. Адаптационные возможности организма человека

2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

2.6 Задания для самостоятельной работы

1. Базовые определения здоровья.
2. Особенности психологического состояния населения в современный переходный период.
3. Эпидемиология нервно-психической и психосоматической заболеваемости.
4. Пути нарушения нервно-психического баланса.
5. Три этапа профилактической медицины.
6. Психология здоровья как междисциплинарная область знаний.
7. Сопоставление психологии здоровья, психогигиены и психопрофилактики.
8. Сектор частных областей психологии здоровья.
9. Направления научных исследований в области психологии здоровья.
10. Мотивация к сохранению, укреплению и развитию здоровья.
11. Стержневые характеристики эмоционального благополучия.
12. Психология здоровья как новое универсальное холистическое мировоззрение.

13. Внутренняя картина здоровья: базовые категории и способы формирования.
14. Мифическая природа нарушений здоровья.
15. Основные грани внутренней картины здоровья.
16. Социальные факторы риска в развитии психосоматических расстройств.
17. Психологические концепции развития психосоматических расстройств.
18. Онтогенетическая концепция структурного аттрактора болезни (модель развития психосоматических расстройств).
19. Формы работы в области психологии здоровья.
20. Классификация методов развития личности.
21. Подготовка специалистов, работающих в области психологии здоровья.
22. Критерии личностного роста в психоаналитической школе (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер и др.).
23. Критерии личностного роста в поведенческой и телесно-ориентированной школах (Б. Скиннер, В. Райх, А. Лоуэн и др.).
24. Критерии личностного роста в гуманистическом направлении психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Ф. Перлз и др.).
25. Критерии личностного роста в когнитивной психотерапии (А.Эллис, А. Бэк и др.).
26. Концепций в определении психической нормы и патологии.
27. Критерии психического здоровья.
28. Особенности интегрированного человека, черты нового человека по К. Роджерсу.
29. Перечислите качества зрелой личности.
30. Опишите сексуальную норму с различных точек зрения.
31. Расскажите о мотивах половой близости.
32. Назовите признаки и причины сексуальных дисгармоний.
33. Перечислите направления и способы психотерапевтического консультирования при сексуальных дисгармониях.
34. Особенности и тенденции девиантного поведения на современном этапе.
35. Определение зависимости. Виды зависимостей.
36. Стадии зависимости от психоактивных веществ.
37. Разновидность аддикций. Психологические модели аддиктивного поведения.
38. Ориентировочные индикаторы употребления наркотиков: специфические и неспецифические.
39. Содержание системной профилактики аддиктивного поведения.
40. Модели реабилитации зависимых от психоактивных веществ.
41. Феномен созависимости. Признаки, характеристики поведения.

Виды самостоятельной работы студента:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к практическому занятию;
- подготовка доклада;
- написание реферата, эссе;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

2.7 Тематика контрольных работ

1. Психология здоровья: предмет и задачи изучения, история развития и современное состояние.
2. Классификация факторов, влияющих на здоровье.
3. Психологические факторы здоровья (независимые, передающие, мотиваторы).
4. Здоровье, его компоненты.
5. Двигательная активность и здоровье.
6. Подходы и методы оценки физического здоровья.
7. Гармония личности и здоровье.
8. Психологическая устойчивость, ее составляющие и основы.
9. Индивидуально-психологические аспекты психического здоровья.
10. Психологические типы как формы психического здоровья.
11. Акцентуации личности. Виды.
12. Отношение к здоровью. Факторы, влияющие на отношение к здоровью.
13. Образ жизни и здоровье. Определение образа жизни.
14. Основы рационального питания.
15. Гигиена и здоровье.
16. Двигательная активность и здоровье.
17. Основы сексуального здоровья. Понятие сексуального здоровья.
18. Аддиктивное поведение. Психологические модели аддиктивного поведения.
19. Основные принципы профилактики аддиктивного поведения.
20. Факторы риска и стадии развития зависимости.
21. Психическая саморегуляция, ее виды.
22. Обучение и психическое здоровье.
23. Профилактика нарушений психического здоровья обучающихся.
24. Психологическое обеспечение профессионального здоровья. Стресс в профессиональной деятельности.
25. Феномен профессионального «выгорания» его причины и методы предупреждения.
26. Экстремальные условия деятельности и здоровье.
27. Модели здоровья личности: античная, адаптационная и гуманистическая модель.
28. Структурные и динамические характеристики здоровой личности.
29. Дайте определение здоровья по ВОЗ.
30. Что такое предболезнь
31. Что такое механизм компенсации для поддержания здоровья.
32. Что значит психологическая защита для поддержания здоровья.
33. Людям, с какими чертами более свойственно заболеть и каким личностям свойственна психосоматическая патология
34. Краткая характеристика человека со здоровой психикой.
35. Критерии психического здоровья.
36. Основные факторы образа жизни и чем обусловлен образ жизни
37. Что такое уровень жизни.
38. Характеристика качества жизни и стиля жизни.
39. Здоровый образ жизни и его составляющие.
40. Меры профилактики психического здоровья студентов и социальная поддержка со стороны студентов и со стороны преподавателей
41. Меры профилактики синдрома выгорания в учебной среде

2.7.1 Критерии оценки выполнения задания

- оценка «отлично» выставляется студенту, если. он в контрольной работе раскрыл и точно употребил основные понятия; сущность вопросов раскрыл полностью, развернуто и логично; в заключении делал обоснованные и последовательные выводы; при необходимости свободно и аргументированно формулирует свою точку зрения;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает программный материал, в целом материал излагается полно, по сути вопроса контрольной работы; выводы обоснованы и последовательны; не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он в ответах на вопросы контрольной работы раскрыл только меньшую часть основных понятий; не достаточно точно употреблял основные категории и понятия; не рассматривал разные точки зрения на проблему; возникли проблемы в обосновании выводов, аргументаций;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, не раскрыто ни одно из основных понятий; не знает основные определения категорий и понятий дисциплины; допущены существенные неточности и ошибки при изложении материала; не может достаточно полно и правильно ответить на поставленные вопросы.

3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

3.1 Вопросы к зачету

1. Психология здоровья: предмет и задачи изучения, история развития и современное состояние.
2. Классификация факторов, влияющих на здоровье.
3. Психологические факторы здоровья (независимые, передающие, мотиваторы).
4. Здоровье, его компоненты.
5. Двигательная активность и здоровье.
6. Подходы и методы оценки физического здоровья.
7. Гармония личности и здоровье.
8. Психологическая устойчивость, ее составляющие и основы.
9. Индивидуально-психологические аспекты психического здоровья.
10. Психологические типы как формы психического здоровья.
11. Акцентуации личности. Виды.
12. Отношение к здоровью. Факторы, влияющие на отношение к здоровью.
13. Образ жизни и здоровье. Определение образа жизни.
14. Основы рационального питания.
15. Гигиена и здоровье.
16. Двигательная активность и здоровье.
17. Основы сексуального здоровья. Понятие сексуального здоровья.
18. Аддиктивное поведение. Психологические модели аддиктивного поведения.
19. Основные принципы профилактики аддиктивного поведения.
20. Факторы риска и стадии развития зависимости.
21. Психическая саморегуляция, ее виды.
22. Обучение и психическое здоровье.
23. Профилактика нарушений психического здоровья обучающихся.
24. Психологическое обеспечение профессионального здоровья. Стресс в профессиональной деятельности.
25. Феномен профессионального «выгорания» его причины и методы предупреждения.
26. Экстремальные условия деятельности и здоровье.
27. Модели здоровья личности: античная, адаптационная и гуманистическая модель.
28. Структурные и динамические характеристики здоровой личности.
29. Дайте определение здоровья по ВОЗ.
30. Что такое предболезнь
31. Что такое механизм компенсации для поддержания здоровья.
32. Что значит психологическая защита для поддержания здоровья.
33. Людям, с какими чертами более свойственно заболеть и каким личностям свойственна психосоматическая патология

34. Краткая характеристика человека со здоровой психикой.
35. Критерии психического здоровья.
36. Основные факторы образа жизни и чем обусловлен образ жизни
37. Что такое уровень жизни.
38. Характеристика качества жизни и стиля жизни.
39. Здоровый образ жизни и его составляющие.
40. Меры профилактики психического здоровья студентов и социальная поддержка со стороны студентов и со стороны преподавателей
41. Меры профилактики синдрома выгорания в учебной среде

3.2. Критерии оценки результатов зачета (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП И
ЛИЧНОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Вопросы для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Раздел I. Проблема группы в социальной психологии

Тема 1. Психология группы в контексте социальной психологии

Тема 2. Основные характеристики группы

Вопросы для устного опроса и собеседования:

1. Актуальность социально-психологических знаний.
2. Структура современной социальной психологии.
3. Современные тренды исследований в социальной психологии.
4. Практические области применения теоретических знаний психологии групп
5. Специфика социально-психологического и социологического подхода к определению социальной группы.
6. Классификация социальных групп.
7. Понятия композиция группы (или ее состав), структура группы

Темы докладов:

- 1) Психоаналитическое направление в социальной психологии.
- 2) Развитие социальной психологии как науки в XX веке.
- 3) Развитие социально-психологических идей у МакДугалла.
- 4) Теория символического интеракционизма Дж. Мида и ее социально-психологические основы.
- 5) Социальная психология и необихевиоризм.
- 6) Социально-психологические исследования в когнитивной психологии.

Раздел II. Социальная психология малой группы

Тема 3. Проблема исследования малой группы в социальной психологии.

Тема 4. Динамические процессы в малой группе

Вопросы для устного опроса и собеседования:

1. Дайте социально-психологическое определение малой группы.
2. Назовите основные признаки малой группы.
3. Чем группа членства отличается от референтной группы?
4. Чем формальная структура группы отличается от неформальной?
5. Назовите виды коммуникативных сетей в малой группе.
6. В чем заключается суть теории ролевой структуры Р. Шиндлера?
7. Теории социальной идентичности и категоризации А. Тэшфела и Г. Тернера
8. Феномен «диффузия ответственности» и его последствия в группе.
9. Экспериментальное изучение формирования социальных норм.
10. Стадии и уровни развития коллектива. Теория А.В. Петровского
11. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство», «лидер» и «руководитель». Теории происхождения лидерства. Стили лидерства
12. Феномены группового влияния (фасилитация, ингибция), группового давления, подчинения авторитету.
13. Феномен «сдвига риска» (Дж. Стоунер).
14. Феномены «ингруппового фаворитизма» и «аутгрупповой враждебности».
15. Мотивационный подход в исследовании источников межгрупповой враждебности.

Темы докладов:

- 1) Теория социальных представлений С. Московичи.
- 2) Модель групповой структуры Р. Кэттелла.
- 3) Двухмерная модель групповой структуры Р. Бейлза.
- 4) Принцип деятельностного опосредования и феномен групповой сплоченности (А.В. Петровский; А.И. Донцов)
- 5) Феномен «группового согласия» (Т. Ньюком).
- 6) Современные исследования конформного поведения (М. Дойч, Г. Джерардо).
- 7) Эксперимент «Третья волна»
- 8) Проблема соотношения качества группового и индивидуального решения.

Раздел III. Социальная психология личности

Тема 5. Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии

Тема 6. Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии

Тема 7. Личностная и социальная идентичность

Тема 8. Общение как основной вид взаимодействия

Тема 9. Характеристика и структура речевого и невербального общения

Тема 10. Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии

Вопросы для устного опроса и собеседования:

1. Различные подходы к структуре личности
2. Вопрос активности/пассивности личности в процессе социализации
3. Стадии и институты социализации
4. Развитие представлений о социальной идентичности в социально-психологических концепциях. Структура и функции социальной идентичности.
5. Структура и функции общения
6. Структура и функции социальной установки
7. Взаимосвязь аттитюдов и социального поведения
8. Эффекты межличностного восприятия

Темы докладов:

- 1) Личность как участник межгрупповых отношений.
- 2) Психология социальных (общественных) конфликтов
- 3) Подходы к снижению межличностных предрассудков
- 4) Понимание психологических процессов, лежащих в основе политической, идеологической и ценностно-аффективной поляризации
- 5) Социально-психологические теории личности: отечественные (теория отношений В.Н. Мясищева, теория установки Д.Н. Узнадзе);
- 6) Социально-психологические теории личности: психоаналитический подход (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер)
- 7) Социально-психологические теории личности: бихевиористский подход к пониманию личности (Б. Скиннер)
- 8) Социально-психологические теории личности: личность с позиций гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу);
- 9) Социально-психологические теории личности: личность с точки зрения трансактного анализа (Э. Берн);
- 10) Социально-психологические теории личности: личность в рамках экзистенциальной психологии (В. Дильтей, Э. Фромм, В. Франкл, Ф. Перлз).
- 11) Социально-психологические аспекты рекламной коммуникации

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине — дифференцированный зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Количество правильных ответов	Оценка по 10-бальной шкале	Оценка по 5-бальной шкале
45	10	5
40-44	9	
35-39	8	4
30-34	7	
25-29	6	3
20-24	5	
15-19	4	2
10-14	3	
6-9	2	
0-5	1	

Вопросы итогового теста по дисциплине «психология групп»

1. Социальная категоризация — это:

- а) эмоциональная значимость принадлежности индивида к определенной группе;
- б) знание индивида о том, что он принадлежит к определенной группе;
- в) упорядочивание социального окружения по группам;
- г) определение своего места и роли в какой-либо социальной группе;
- д) отнесение людей к определенному социальному обществу, классу**

2. Минимальное условие для возникновения межгрупповой дискриминации состоит в том, что:

- а) индивид осознает свою принадлежность к определенной группе;
- б) кто-то из членов группы подвергся нападению со стороны членов другой группы;
- в) существуют значительные отличия в нормах поведения, принятых в разных группах;
- г) группа хочет подчинить себе другую группу;**
- д) правильного ответа в списке нет.

3. Освоение индивидом социальных норм и культурных ценностей общества представляет собой:

- а) процесс социализации;**
- б) социальную дифференциацию;
- в) мобильность личности в социуме;
- г) личностную самореализацию

4. Аккультурация — это:

- а) процесс проникновения культур друг в друга;
- б) процесс заимствования культуры другого народа;
- в) психологических изменений культуры;
- г) процесс взаимовлияния людей с определенной культурой друг на друга;**
- д) процесс усиления роли сознания в становлении этносов.

5. Понятия «групповая динамика», «теория поля» ввел ученый:

- а) Э. Берн;
- б) Э. Мэйно;
- в) К. Левин**

6. Феномен конформизма открыл:

- а) М. Шериф;
- б) С. Аш;**
- в) К. Левин;
- г) С. Милграм.

7. Выберите верные суждения о социализации.

- а) Социализация происходит в результате стихийного воздействия на личность различных обстоятельств жизни в обществе.**
- б) Социализация происходит в результате целенаправленного, в том числе педагогически организованного воздействия на личность.**
- в) Социализация — это любая общественно полезная деятельность человека.
- г) Социализация — это столкновение интересов, взглядов, мнений отдельных людей.
- д) Социализация — это усвоение индивидом культурных ценностей общества.**
- е) Социализация — это изменение позиции человека на социальной лестнице

8. Принятие существующих норм групповой жизни каждым вновь вступающим в группу индивидом описывается как результат:

- а) группового давления;**
- б) группового сплочения;
- в) групповых санкций;
- г) группового мнения.

9. В центре малой группы с точки зрения стратометрической концепции находятся:

- а) эмоциональные контакты;
- б) ценностно-ориентационное единство;
- в) цели совместной деятельности.**

10. К какому феномену относятся следующие характеристики: регуляция межличностных отношений, стихийное возникновение, эмоциональная основа?

- а) лидерство;**
- б) руководство.

11. На что был направлен эксперимент С. Милграма?

- а) на изучение влияния авторитета на человека;**
- б) на изучение групповой сплоченности;
- в) на изучение социальной фасилитации;
- г) на изучение групповых норм.

12. Феномен группового влияния, представляющий собой усиление доминантных реакций индивида в присутствии других лиц, называется:

- а) деперсонализацией;
- б) аффилиацией;
- в) социальной фасилитацией;**
- г) деиндивидуализацией

13. Модели развития группы учитывают:

- а) развитие деловых взаимоотношений в группе;
- б) развитие эмоциональных взаимоотношений в группе;
- в) стараются учесть как деловые, так и эмоциональные;**
- г) нет правильного ответа.

14. Кто является автором «тюремного» эксперимента?

- а) Г. Олпорт;
- б) С. Милграм;
- в) С. Аш;
- г) Р. Крачфилд;
- д) Ф. Зимбардо.**

15. Граница малой группы определяется

- а) обладанием всеми ее членами общими ценностями;
- б) возможностью непосредственных межличностных контактов всех членов группы;**
- в) объемом непосредственной памяти человека, т.е. до 9-10 человек;
- г) верно все перечисленное.

16. Теория социальной идентичности разрабатывалась:

- а) У. Джемсом;
- б) А. Тешфелом;**
- в) Дж. Тернером;
- г) М. Шерифом.

17. Стилль лидерства, при котором решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив членов группы, выполнение принятых решений контролируется и лидером, и самими членами группы, лидер учитывает их интересы, потребности, особенности, называется:

- а) демократическим;**
- б) либеральным;
- в) авторитарным;
- г) ситуативным

18. Теория каузальной атрибуции изучает

- а) выбор партнера по общению;
- б) приписывание причин поведению людей;**
- в) обоснование оправдания сделанных ошибок.

19. Группа, являющаяся для индивида источником социальных установок и ценностных ориентаций, называется:

- а) группой членства;
- б) вторичной группой;
- в) референтной группой;**
- г) неформальной группой.

20. Согласно теории поля К. Левина поведение есть:

- а) реакция на раздражители окружающей среды;
- б) функция состояния личности и среды;**
- в) стремление к достижению целей и удовлетворению потребностей

21. Б.Ф. Поршнев утверждал, что главной психологической характеристикой группы является:

- а) переживания «свой – чужой»;
- б) наличие «Мы – чувства»;**
- в) отсутствие доверия к другим группам;
- г) аутистической негативизм;
- д) рефлексия границы группы;
- е) совпадение индивидуальных и групповых ценностей.

22. Тенденция оказывать предпочтение своей группе в противовес интересам другой называется:

- а) внутригрупповой фаворитизм;**
- б) социальной перспективой;
- в) социальная ингибция;
- г) социальная фасилитация

23. Характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям, наиболее значимым для группы в целом:

- а) групповая сплоченность;**
- б) конформизм;
- в) психологический климат;

г) ценностно-ориентационное единство

24. Особое качество группы, высший уровень ее развития обозначается термином:

- а) кооперацией;
- б) коллектив;**
- в) корпорацией;
- г) ассоциацией

25. Лидер группы – это:

- а) член группы, который назначается руководством для определения направления деятельности группы;
- б) личность, за которой все остальные члены группы признают право принимать решения в значимых для группы ситуациях;**
- в) наиболее популярный член группы;
- г) все ответы верны.

26. Человек, воздействующий на группу с помощью системы официально закрепленных за ним прав и санкций, называется:

- а) индивидом;
- б) личностью;
- г) лидером;
- д) руководителем.**

27. Функция аттитюда, способствующая разрешению внутренних конфликтов личности, называется:

- а) приспособительной;
- б) функцией знания;
- в) функцией выражения;
- г) функцией защиты.**

28. Стилль лидерства, для которого характерны единоличное принятие лидером всех решений, жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания, отсутствие интереса к личностным особенностям членов группы, называется:

- а) демократическим;
- б) либеральным;
- в) авторитарным;**
- г) ситуативным.

29. Авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства выделил:

- а) К. Левин;**
- б) Д. Майерс;
- в) А. В. Петровский;
- г) Т. Шибутани

30. К какой из трех сторон общения относится передача информации общающимися партнерами:

- а) коммуникативной;**
- б) перцептивной;
- в) интерактивной.

31. Тенденция переносить общее благоприятное (неблагоприятное) впечатление о человеке на оценку его неизвестных качеств называется:

- а) эффектом стереотипизации;

- б) эффектом ореола;**
- в) эффектом первичности.

32. Структура взаимодействия между партерами по общению с включением элементов «Родитель», «Взрослый», «Ребенок» описывается:

- а) Т. Парсонсом;
- б) Я. Щепаньским;
- в) Э. Берном.**
- г) Дж. Мидом.

33. Понятие «социальная перцепция» употребляется в современной социальной психологии в значении:

- а) процесса восприятия социальных объектов;**
- б) восприятия человека человеком в ситуациях повседневного взаимодействия;
- в) социальной детерминации перцептивных процессов.

34. Исследовательская область, занимающаяся изучением норм пространственно-временной организации общения, называется:

- а) просодика;
- б) кинесика;
- в) проксемика;**
- г) паралингвистика;
- д) физиогномика.

35. Как называется механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы?

- а) идентификация;
- б) эмпатия;**
- в) рефлексия;
- г) каузальная атрибуция;
- д) все являются.

36. Эффект установки имеет отношение к:

- а) коммуникативной стороне общения;
- б) интерактивной стороне общения;
- в) перцептивной стороне общения.**

37. Концепция Дж. Мида критикуется за:

- а) переоценку значимости символов для социальных отношений;**
- б) рассмотрение иррациональных влечений в качестве единственной движущей силы индивида и человечества в целом;
- в) выделение принципа вознаграждений-издержек в качестве универсальной основы для построения интеракции
- г) рассмотрение поведения индивида как реактивного по своей природе.

38. Что является вариантом объяснения парадокса Лапьера?

- а) одновременное существование двух подобных аттитюдов;
- б) доминирование разных компонентов аттитюда;
- в) существование диспозиций разного уровня;
- г) все ответы верны.**

39. Структура социальной установки (аттитюда) включает в себя:

- а) осознание объекта, эмоциональная оценка, последовательное поведение;**
- б) опознание объекта, отношение, роль прошлого опыта;
- в) адаптация, знание, выражение, защита;
- г) идентификация, эмпатия, рефлексия.

40. Ключевым понятием в концепции В.А. Ядова является:

- а) конгруэнтность;
- б) диспозиция;**
- в) идентичность.

41. Возникновение у членов группы «Мы-чувства» служит важнейшим индикатором:

- а) формирования социальной идентичности личности;**
- б) развития формальных отношений в группе;
- в) углубления процессов межличностной аттракции.

42. Групповые интересы, групповые потребности, групповые цели, групповые нормы, групповые ценности, групповое мнение в совокупности представляют собой:

- а) элементарные параметры социальной группы;
- б) механизмы формирования групповой идентичности;
- в) основные психологические характеристики группы;**
- г) термины, характеризующие отношения личности и группы.

43. Социально-психологический климат группы представляет собой...

- а) состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности данной группы**
- б) способность членов группы к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании
- в) взаимодействие руководителей и руководимых людей в системе официальных и неофициальных отношений

44. К причинам групповой поляризации относится...

- а) действие процессов социальной идентичности**
- б) стремление выработать наиболее радикальное решение
- в) проявление процессов социального сравнения**
- г) подтверждение правильности первоначальных взглядов в ходе обсуждения**

45. Стиль поведения, который отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению:

- а) приспособление**
- б) конфронтация
- в) компромисс
- г) избегание

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели				
Знает: • характеристики общения (особенности коммуникации, социальной перцепции, организации взаимодействия) • психологию межличностных отношений в группах; • основы лидерства и командообразования, • особенности различных стилей лидерства; • процессы внутренней динамики группы;	Дает четкие определения понятию «общение». Знает основные теории лидерства, стили лидерства и руководства, основные характеристики лидера и руководителя. Отвечает на дополнительные вопросы о структуре общения, процессах групповой динамики.	Дает верные определения понятию «общение». Верно указывает стили различия в характеристиках лидера и руководителя, но теряется при ответе на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатые определения понятию «общение». Не знает структуру общения, частично может вспомнить теории лидерства.	Путается в определениях общения, лидерства и руководства. Не может назвать ни одной теории лидерства, описать стили лидерства/руководства. Не отвечает на дополнительные вопросы.
Умеет: • организовывать совместную деятельность, учитывая ее содержание и особенности личности членов группы • создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду, учитывая интересы членов группы; • предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; • планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;	Способен самостоятельно организовать совместную групповую деятельность с учетом ее содержания и личностных особенностей членов группы. Контролирует и управляет социально-психологическим климатом в группе с целью создания безопасной и доброжелательной среды. Планирует командную работу и распределяет полномочия между членами группы.	Способен самостоятельно организовать совместную групповую деятельность с учетом ее содержания и личностных особенностей членов группы. Допускает ошибки при создании доброжелательного социально-психологического климата в группе, но умеет делать выводы и исправлять ситуацию. Эффективно планирует командную работу и распределяет полномочия между членами группы.	Способен самостоятельно организовать групповую деятельность. Однако не умеет предвидеть проблемы, которые могут возникнуть из-за индивидуальных различий членов группы. Неэффективно распределяет задачи между членами группы.	Не способен самостоятельно организовать совместную групповую деятельность. Не умеет учитывать содержание и особенности личности членов группы.
Владеет: навыками организации совместной работы и управления командой для решения поставленных задач и достижения цели;	Владеет навыками организации совместной работы и управления командой для решения поставленных задач и достижения цели. Владеет навыками	Владеет навыками организации совместной работы и управления командой для	Владеет навыками организации совместной работы, но не способен анализировать, прогнозировать и управлять конкурентными и конфликтными	Не способен к организации совместной работы и управления командой. Испытывает трудности в решении конфликтных ситуаций в группе.

навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	диагностики поведения в конфликтных ситуациях, и прогнозирования конфликтов в группе. Эффективно управляет работой группы, учитывая возможную конкурентную среду внутри группы.	решения поставленных задач и достижения цели. Владеет навыками диагностики поведения в конфликтных ситуациях, но не способен проанализировать возможную несовместимость членов команды, что может отражаться на эффективности групповой деятельности.	отношениями в группе.	
УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений				
Знает: механизмы межличностного восприятия; основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Знает теории принятия решений. Четко описывает механизмы межличностного восприятия и групповой динамики. Отвечает на дополнительные вопросы о месте и значении социально-перцептивных процессов в организации и управлении группового взаимодействия.	Знает теории принятия решений. Четко описывает механизмы межличностного восприятия и групповой динамики. Но теряется при ответах на дополнительные вопросы.	Описывает механизмы межличностного восприятия и групповой динамики, но не знает, как они проявляются в совместной деятельности.	Не знает теории принятия решений, механизмы межличностного восприятия и групповой динамики.
Умеет: организовывать работу команды; управлять процессами групповой динамики	Умеет организовывать совместную деятельность и управлять процессами групповой динамики. Выявлять лидера группы и использовать его влияние в управлении совместной деятельностью.	Умеет организовывать совместную деятельность, но не способен использовать все процессы групповой динамики для повышения ее эффективности.	Умеет организовывать совместную работу группы только в каком-либо одном виде деятельности. Слабо ориентируется в процессах групповой динамики.	Не умеет организовывать совместную работу группы
Владеет: навыками использования социально-психологических методов диагностики межличностных отношений в группе; навыками принятия групповых и индивидуальных решений на разных этапах групповой деятельности	Владеет методами социометрии, групповой дискуссии (мозговой штурм, фокус-группа, метод Дельфи) и способен использовать их на реальных группах взаимодействия.	Владеет методами социометрии, групповой дискуссии (мозговой штурм, фокус-группа, метод Дельфи), но не имеет опыта использования полученных результатов для практического применения.	Владеет не всеми методами групповой дискуссии и не способен использовать их на реальных группах взаимодействия.	Не владеет методами социометрии и групповой дискуссии
УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон				
Знает: сущность и виды конфликтов; стратегии поведения в конфликтной	Дает четкие определения понятию «конфликт». Знает теории конфликтов, их виды и стратегии поведения в	Дает четкие определения понятию «конфликт». Знает теории	Дает неуверенные определения понятию «конфликт». Знает их виды и стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Не	Не знает определения понятия «конфликт», теории конфликтов, их виды и стратегии поведения в

ситуации; теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	конфликтных ситуациях. Отвечает на дополнительные вопросы о причинах и специфике протекания межличностных и межгрупповых конфликтов.	конфликтов, их виды и стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Теряется при ответе на дополнительные вопросы.	знает теории конфликтов, не отвечает на дополнительные вопросы.	конфликтных ситуациях.
Умеет: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Способен эффективно управлять конфликтными ситуациями в группе для достижения групповых целей и задач. Умеет прогнозировать межличностные конфликты в группе.	Способен эффективно управлять конфликтными ситуациями в группе для достижения групповых целей и задач, но не умеет прогнозировать межличностные конфликты в группе на ранних этапах функционирования.	Способен управлять конфликтными ситуациями в лишь в определенных ситуациях и на ранних этапах. Не умеет прогнозировать межличностные конфликты в группе на ранних этапах функционирования.	Не способен управлять конфликтными ситуациями в группе.
Владеет: навыками диагностики, предупреждения, управления и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде	Владеет методами диагностики агрессивности/враждебности (Басс, Дарки), стилей поведения в конфликте (Томаса), уровня конфликтности личности (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.). Способен ориентироваться в причинах конфликта и выбирать наиболее эффективную стратегию его решения для сложившейся ситуации.	Владеет методами диагностики личностной конфликтности, агрессивности и стилей проведения в конфликте, но не способен к анализу причин конфликтов и выбору оптимальной стратегии их разрешения.	Владеет ограниченным арсеналом диагностических методик по теме «Конфликт». Не владеет навыками управления конфликтными ситуациями.	Не владеет методами диагностики и управления конфликтами.

УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

Знает: методы групповой дискуссии; воздействия и управления дискуссией	Знает и четко описывает различные методы групповой дискуссии. Знает технологию и ограничения проведения различных видов групповой дискуссии. Знает механизмы группового влияния. Дает ответы на дополнительные вопросы об истории возникновения методов групповой дискуссии (Осборн, Мертон).	Знает и четко описывает различные методы групповой дискуссии. Знает технологию и ограничения проведения различных видов групповой дискуссии. Не отвечает на дополнительные вопросы.	Знает различные методы групповой дискуссии только по их названию. Не знает области назначения, технологию и ограничения их проведения.	Не знает методов групповой дискуссии.
Умеет: организовать групповую дискуссию и управлять ею с учетом разнообразных (в том числе полярных) мнений	Умеет организовать и проводить групповую дискуссию, учитывая личностные особенности членов группы и характер тематики	Умеет организовать и проводить групповую дискуссию, учитывая	Может проводить групповую дискуссию, но слабо ориентируется в особенностях личности членов группы.	Не умеет организовать и проводить групповую дискуссию

членов команды	дискуссии. Умеет управлять механизмами группового влияния.	личностные особенности членов группы и характер тематики дискуссии. Неэффективно использует или умеет использовать механизмы группового влияния при проведении дискуссии		
Владеет: навыками организации и проведения различных видов групповой дискуссии	Уверенно владеет навыками проведения групповых дискуссий (модерации), учитывая полярные мнения оппонентов. Способен контролировать социально-психологические феномены влияния большинства, личностные особенности участников дискуссии.	Владеет навыками проведения групповых дискуссий (модерации), учитывая полярные мнения оппонентов. Слабо управляет социально-психологические феномены влияния большинства, личностные особенности участников дискуссии, что может привести к неконтролируемым процессам в ходе дискуссии.	Может провести групповую дискуссию, но без учета социально-психологических феноменов влияния большинства и личностных особенностей участников дискуссии.	Не владеет навыками проведения групповых дискуссий

УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат

Знает: основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; технологии и методы кооперации в командной работе	Знает различные типы структуры малой группы, функции и задачи лидера и руководителя в коллективной работе, механизмы социального влияния (большинства, меньшинства). Отвечает на дополнительные вопросы о категориях социальной роли и социального статуса в группе.	Знает различные типы структуры малой группы, функции и задачи лидера и руководителя в коллективной работе, механизмы социального влияния (большинства, меньшинства). Не уверенно отвечает или не отвечает на дополнительные вопросы.	Может дать описание различных видов структуры малой группы. Не дает четких определений функций и задач лидера и руководителя в коллективе. Не отвечает или не отвечает на дополнительные вопросы.	Не знает типологии малых групп, механизмов социального влияния.
Умеет: анализировать стили лидерства, групповую динамику	Способен выявлять лидера в группе, анализировать стили лидерства. Умеет управлять совместной деятельностью, используя феномены групповой динамики.	Способен выявлять лидера в группе, анализировать стили лидерства. Не в полной мере владеет феноменами групповой	Способен выявлять лидера в группе, анализировать стили лидерства. Не владеет феноменами групповой динамики.	Не умеет анализировать стили лидерства и межличностные отношения в группе

		динамики.		
Владеет: навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой	Владеет методами выявления неформального лидера в группе (социометрия). Может использовать феномены групповой динамики для эффективного управления совместной деятельности.	Владеет методами выявления неформального лидера в группе (социометрия). Не в полной мере использует феномены групповой динамики для эффективного управления совместной деятельности.	Владеет методами выявления неформального лидера в группе (социометрия). Не использует феномены групповой динамики для эффективного управления совместной деятельности.	Не владеет методами выявления лидеров в группе, навыками управления группой с учетом феноменов групповой динамики
УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии				
Знает: теорию ценностно-ориентационного единства; механизмы межкультурного взаимодействия в обществе в современном обществе;	Знает и четко излагает теорию ценностно-ориентационного единства А.В.Петровского, подходы к структурному описанию взаимодействия. Отвечает на дополнительные вопросы о механизмах и феноменах социального взаимодействия.	Знает и четко излагает теорию ценностно-ориентационного единства А.В.Петровского, подходы к структурному описанию взаимодействия. Но не уверенно отвечает или не дает ответов на дополнительные вопросы.	Частично или неполно излагает теорию ценностно-ориентационного единства и подходы к структурному описанию взаимодействия. Не отвечает на дополнительные вопросы о механизмах и феноменах социального взаимодействия.	Не знает теории ценностно-ориентационного единства, подходов к структурному описанию взаимодействия.
Умеет: использовать знания о ценностной структуре личности в профессиональном и межличностном взаимодействии; объяснить феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; применять нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Умеет использовать знания о ценностной структуре личности в профессиональном и межличностном взаимодействии; объяснить феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; применять нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Учитывает феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; толерантно взаимодействует с представителями различных культур. Однако испытывает затруднения в профессиональном и межличностном взаимодействии.	Учитывает феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности. Однако испытывает серьезные трудности в профессиональном и межличностном взаимодействии.	Отсутствуют навыки межличностного взаимодействия в поликультурной среде
Владеет: навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности; навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности;	Владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности различными методами: диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С.Бубнова); тест культурно-ценностных ориентаций (Л. Г. Почебут),	Владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности различными методами. Испытывает затруднения в	Частично владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности. Испытывает серьезные затруднения в управлении социально-психологическим климатом в группе, сталкиваясь ценностно-культурными особенностями членов группы.	Не владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности. Не в состоянии поддерживать благоприятный социально-психологический климат в группе.

навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	ценностные ориентации (М. Рокич). Способен сформировать благоприятный социально-психологический климат в группе, учитывая ценностно-культурные особенности членов группы.	управлении социально-психологическим климатом в группе, сталкиваясь с новыми ценностно-культурными особенностями членов группы.		

УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

Знает: социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия; социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры	Знает и четко описывает социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Отвечает на дополнительные вопросы об их значимости в группах, состоящих из представителей разных культур, этносов, конфессий.	Знает и четко описывает социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.	Может частично описать социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Не в состоянии выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом знаний психологии социальной перцепции и общения.	Не знает социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Не в состоянии выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом знаний социальной психологии общения и разнообразия культур.
Умеет: учитывать разнообразие и специфику культур в процессе межкультурного взаимодействия	Способен организовать совместную деятельность с учетом культурных особенностей членов группы.	Испытывает затруднения при организации совместной деятельности с учетом культурных особенностей членов группы.	Испытывает серьезные трудности при организации совместной деятельности с учетом культурных особенностей членов группы.	Не способен организовать совместную деятельность с учетом культурных особенностей членов группы
Владеет: навыками межличностного и профессионального взаимодействия с учетом разнообразия культур	Владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий.	Частично владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий	Фрагментарно владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий	Не владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий

УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач

Знает: механизм формирования и поддержания социальных норм в группе; специфику социальных установок; специфику общения и взаимодействия в поликультурной среде	Знает теории и эмпирические исследования формирования социальных норм, социальных установок, особенности взаимодействия в поликультурной среде. Отвечает на дополнительные вопросы о взаимосвязи социальных установок и реального поведения, функциях девиантного поведения.	Знает теории и эмпирические исследования формирования социальных норм, социальных установок, особенности взаимодействия в поликультурной среде. Испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.	Частично описывает результаты классических эмпирических исследований формирования социальных норм, теории социальных установок. Не отвечает на дополнительные вопросы.	Не знает теорий и результаты классических эмпирических исследований формирования социальных норм, социальных установок.

Умеет: выстраивать взаимодействие с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, учитывая их социальные нормы, установки, национальные и культурные особенности и традиции	Умеет выстраивать взаимодействие с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, учитывая их социальные нормы, установки, национальные и культурные особенности и традиции	Испытывает затруднения при организации взаимодействия с представителями различных этносов, национальностей и конфессий.	Испытывает серьезные трудности при взаимодействии с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, в силу отсутствия объективного представления об их социальных нормах, установках, культурных особенностях и традициях	Не способен выстраивать взаимодействие с представителями различных этносов, национальностей и конфессий
Владеет: навыками общения и взаимодействия с учетом знаний этнической психологии	Владеет навыками общения и взаимодействия с учетом знаний этнической психологии	Испытывает затруднения при общении и взаимодействии с представителями других этносов, национальностей, конфессий	Испытывает серьезные трудности при общении и взаимодействии с представителями других этносов, национальностей, конфессий, которые могут привести к внутригрупповым конфликтам	Не способен выстраивать общение и взаимодействие с представителями других этносов, национальностей, конфессий

ОПК-5.1. Знает основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

Знает: современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения	Знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения (в объеме большего лекционного).	Частично знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения	Фрагментарно знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера. Знания носят несистематический характер.	Не знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера.
Умеет: находить способы решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Умеет находить способы решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.	Испытывает затруднения при решении конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.	Испытывает серьезные трудности при решении конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.	Не умеет находить способы решения психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.
Владеет: методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и	Владеет методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или)	Частично владеет методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической	Низкий уровень владения методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или) организациям	Не владеет методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или)

(или) организациям	организациям	помощи отдельным лицам, группам и (или) организациям		организациям
ОПК-5.2. Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы				
Знает: современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства	Знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства. Отвечает на дополнительные вопросы, выходящие за пределы лекционного материала.	Знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства. Испытывает трудности при ответах на дополнительные вопросы, выходящие за пределы лекционного материала.	Частично знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций.	Не знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций.
Умеет: оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства для решения психологических проблем, применять методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Умеет оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства для решения психологических проблем, применять методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Испытывает затруднения в ситуациях, требующих психологического вмешательства для решения психологических проблем, также не уверенно применяет методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Испытывает серьезные трудности в ситуациях, требующих психологического вмешательства. Не в состоянии адекватно выбрать методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Не умеет оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства.
Владеет: методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и	Владеет методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и	Частично владеет методами и средствами психопрофилактики	Низкий уровень владения методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и	Не владеет методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и

психологической реабилитации	психологической реабилитации	ки, психокоррекции и психологической реабилитации	психологической реабилитации	психологической реабилитации
ОПК-5.3. Владеет базовыми приемами психологической помощи, развивающими и коррекционными технологиями, методами индивидуальной и групповой работы				
Знает: основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	Знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	Частично знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	Фрагментарно знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи. Знания носят несистематический характер.	Не знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи
Умеет: разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Умеет разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Испытывает трудности при разработке и реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Испытывает серьезные трудности при разработке и реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Не умеет разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
Владеет: навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Владеет навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Частично владеет навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Низкий уровень владения навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Не владеет навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
ОПК-7.1. Знает основные задачи и методы профилактики и просвещения				
Знает: актуальные проблемы психологической профилактики, методы просветительской и психолого-профилактической работы с различными категориями населения для	Знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактической работы с различными категориями населения для решения задач охраны здоровья,	Знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактической работы с различными категориями	Фрагментарно знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактической работы с различными категориями населения для решения задач охраны здоровья, поддержания	Не знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактической работы с различными категориями населения для решения задач охраны здоровья,

повышения психологической культуры в решении задач охраны здоровья, поддержания психологического благополучия	поддержания психологического благополучия. Отвечает на дополнительные вопросы о методах манипуляции и воздействия.	населения для решения задач охраны здоровья, поддержания психологического благополучия. Не отвечает на дополнительные вопросы о методах манипуляции и воздействия.	психологического благополучия. Знания носят несистематический характер.	поддержания психологического благополучия.
Умеет: планировать и проводить просветительскую и психолого-профилактическую работу, используя методы воздействия и манипуляции	Умеет планировать и проводить просветительскую и психолого-профилактическую работу, используя методы воздействия и манипуляции	Испытывает затруднения при планировании просветительской и психолого-профилактической работы. Эффективно использует методы воздействия и манипуляции	Испытывает серьезные трудности при планировании просветительской и психолого-профилактической работы. Неэффективно использует методы воздействия и манипуляции	Не умеет планировать просветительскую и психолого-профилактическую работу. Неэффективно использует методы воздействия и манипуляции
Владеет: методами и средствами просветительской и психолого-профилактической работы	Владеет методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами	Частично владеет методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами	Низкий уровень владения методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами	Не владеет методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами

ОПК-7.2. Умеет оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы

Знает: • психологические особенности различных категорий населения потенциальных целевых групп для проведения просветительской и психолого-профилактической деятельности; • техники эффективного предоставления информации о психологических знаниях, практиках и услугах среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	Знает психологическую специфику и социально-демографические особенности различных категорий населения. Имеет четкое представление о психологических теориях потребностей, техниках эффективного предоставления информации среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества. Отвечает на дополнительные вопросы.	Знает психологическую специфику и социально-демографические особенности различных категорий населения. Имеет четкое представление о психологических теориях потребностей, техниках эффективного предоставления информации среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества. Испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.	Знания психологической специфики и социально-демографических особенностей различных категорий населения носят фрагментарный характер. Не имеет четкого представления о психологических теориях потребностей, техниках эффективного предоставления информации среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества.	Не знает психологической специфики и социально-демографические особенности различных категорий населения.

Умеет: - определять основные потребности и запросы целевой аудитории для ведения просветительской деятельности, стимулирования интереса к психологическим знаниям; - осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных проблем	Умеет оценить потребности целевой аудитории и осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	Испытывает затруднения при оценке потребностей целевой аудитории. Осуществляет просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	Испытывает серьезные трудности при оценке потребностей целевой аудитории и осуществлении психолого-профилактической деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	Не умеет оценивать потребности целевой аудитории и осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества
Владеет: методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных задач	Владеет методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных задач	Частично владеет методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения	Низкий уровень владения методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения	Не владеет методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения
ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам				
Знает: - принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; - причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	Знает принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	Частично знает принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	Знания о принципах профилактической деятельности среди различных категорий населения носят фрагментарный характер	Не знает принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения
Умеет: - работать в разнородном коллективе, эффективно выполняя задачи психолого-профилактической деятельности; - учитывать индивидуальные особенности представителей различных социальных	Умеет работать в разнородном коллективе, эффективно выполняя задачи психолого-профилактической деятельности; учитывать индивидуальные особенности представителей различных социальных	Испытывает затруднения при работе в коллективе, представляющем различные социальные общности	Испытывает серьезные трудности при работе в коллективе, представляющем различные социальные общности	Не умеет работать в коллективе, представляющем различные социальные общности

особенности представителей различных социальных общностей с целью решения индивидуально-значимых задач в сфере охраны психологического здоровья	общностей с целью решения индивидуально-значимых задач в сфере охраны психологического здоровья			
Владеет: приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры	Владеет приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры	Частично владеет приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры	Низкий уровень владения приемами воздействия на различные аудитории	Не владеет приемами воздействия на различные аудитории



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬИ

*(наименование дисциплины в соответствии с учебным
планом)*

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Примерные вопросы к экзамену

1. История брака, этапы развития.
2. Брак в древности.
3. Брак-соглашение и брак-сделка в древних культурах.
4. Период матриархата в Древнем Египте.
5. Брак в Древней Иудее.
6. Брак в Древней Греции.
7. «Открытые» спартанские браки. Брак в Древнем Риме.
8. Семья и брак в истории общества: общехристианская модель семьи, семейные отношения в католицизме и протестантизме.
9. Семья в России: характерные особенности развития семейных отношений, тенденции российской семьи.
10. Психология о современной семье: результаты исследования.
11. Социальная психология семьи.
12. Культура добрачных отношений.
13. Механизмы возникновения симпатии.
14. Теории выбора брачного партнера («теория комплементарных потребностей» Р.Уинча, инструментальная теория подбора супругов Р.Сентерсом, теория «стимул-ценность-роль» Б.Мурстейн, «круговая теория любви» А.Рейс и др.).
15. Любовь как отношение в системе отношений.
16. Взгляд психологии и философии на любовь (теория Платона, Н.Бердяев, модель Л. Каслера, А. Маслоу, Э.Фромм).
17. Мотивы вступления в брак. Факторы, влияющие на выбор брачного партнера.
18. Психологические условия оптимизации взаимоотношений в предбрачный период.
19. Структура семьи.
20. Функции семьи.
21. Ролевая структура семьи.
22. Классификация семьи: по семейному стажу, по количеству детей, по составу семьи, по типу главенства, руководства семьей, по семейному быту, укладу, по качеству отношений в семье.
23. Параметры семейной системы (Эйдемиллер, Юстицкис, Минухин, Фишман).
24. Структура семейных ролей.
25. Структура семейных подсистем.
26. Правила семьи.
27. Семейная история (мифы, стереотипы, стабилизаторы).
28. Нарушения функционирования семейной системы.
29. Специфика супружеских конфликтов.
30. Классификация семейных конфликтов.
31. Нарушение представлений о семье и ее членах.
32. Нарушение межличностной коммуникации в семье.
33. Нарушение механизмов интеграции семьи.
34. Нарушение структурно-ролевого аспекта жизнедеятельности семьи.
35. Типичные модели поведения супругов во внутрисемейных конфликтах.
36. Развод как социально-психологический феномен.
37. Стадии развода.
38. Особенности прохождения эмоциональной потери мужчинами и женщинами.

39. Психотехника общения: типы супружеских отношений и их детерминанты.
40. Феномен «прощения».
41. Модели психологического сопровождения родительства.
42. Родительское отношение к ребенку: определение, типы, влияние на психическое развитие.
43. Семья и ребенок: возрастная динамика отношений.
44. Основы семейного консультирования.
45. Стадии процесса консультирования.
46. Методы и приемы, используемые в семейном консультировании.
47. Индивидуальное добрачное психологическое консультирование.
48. Вопросы добрачного консультирования.
49. Предбрачное консультирование по вопросам супружеской совместимости.
50. Консультирование в сфере супружеских отношений.
51. Индивидуальное консультирование родителей. Индивидуальное консультирование детей и подростков.
52. Особенности индивидуального и группового консультирования.
53. Разделение ответственности: психолог, психотерапевт. Структурированные техники семейной терапии.
54. Техники с использованием фантазии и образов.
55. Техники для работы со структурой семьи.
56. Поведенческие техники.
57. Техники работы с семейными правилами.
58. Парадоксальные техники

Критерии оценки выполнения задания

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности,

		- связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Тест

- Брачное, сексуальное и репродуктивное поведение –
 - формы семейного поведения;
 - формы поведения животных;
 - виды потребностей;
 - стадии супружеской жизни.
- Система действий и отношений, которые опосредуют удовлетворение полового влечения, – это поведение
 - сексуальное;
 - брачное;
 - репродуктивное;
 - контактное.
- Совокупность знаний, верований, социальных норм и ценностей, запретов и предписаний, имеющих отношение к различию между полами и их взаимоотношениям, – это
 - половая культура;
 - половая роль;
 - сексуальные отношения;
 - сексуальные интересы.
- Совокупность социокультурных норм, определяющая то, какими не должны или должны быть мужчины или женщины, как они не должны или должны себя вести, – это
 - половая роль;

- б) семейный статус;
 - в) родственные отношения;
 - г) родительские отношения.
5. Часть сексуальной культуры, которая усвоена индивидом, стала частью его личности и потому управляет его сексуальным поведением «изнутри», будучи частью его диспозиций, – это
- а) сексуальный сценарий;
 - б) половая культура;
 - в) родительская роль;
 - г) репродуктивная роль.
6. Этическая система, исходящая из того, что единственным основанием сексуальных отношений являются не моральные нормы и не ситуационный контекст, а исключительно наслаждение, удовольствие – это
- а) гедонизм;
 - б) легализм;
 - в) рационализм;
 - г) аскетизм.
7. Отказ от сексуальных отношений, как и от других «мирских удовольствий», с убеждением, что наибольшее удовольствие человек получает не от чувственных наслаждений, а от духовного совершенствования называется
- а) аскетизмом;
 - б) легализмом;
 - в) рационализмом;
 - г) гедонизмом.
8. Система действий и отношений, опосредующих рождение определенного числа детей в семье (а также вне брака), – это поведение
- а) репродуктивное;
 - б) брачное;
 - в) сексуальное;
 - г) поисковое.
9. Повторяющаяся последовательность основных репродуктивных событий (coitus – зачатие – роды) называется
- а) репродуктивным циклом;
 - б) репродуктивным процессом;
 - в) потребностью в детях;
 - г) социальными нормами.
10. Детерминированные общественным бытием принципы и образцы одобряемого поведения, относящегося к рождению определенного числа детей, принятые в тех социальных группах, к которым принадлежит или хотел бы принадлежать индивид, называются
- а) репродуктивными нормами;
 - б) репродуктивным циклом;
 - в) потребностью в детях;
 - г) репродуктивным процессом.
11. Число, состав, а также совокупность ролей и различных взаимоотношений между членами семьи – это
- а) структура семьи;
 - б) открытые системы;
 - в) закрытые системы;
 - г) карта семьи.
12. Устойчивый образец поведения, одобряемый в семейной группе и ожидаемый от других членов, от личности в соответствии с занимаемой ею позицией в семье, называется
- а) семейной ролью;
 - б) жизненным циклом семьи;
 - в) эталоном;

г) нуклеарной семьей.

13. Супружеские роли – роли

а) мужа, жены;

б) отца, матери;

в) сына, дочери;

г) брата, сестры.

14. Родительские роли – роли

а) отца, матери;

б) мужа, жены;

в) сына, дочери;

г) брата, сестры.

15. Социальная власть, в основе которой лежит жестокий контроль над поведением ребенка со стороны взрослых в семье, когда каждый незначительный проступок подлежит наказанию (словесному или физическому), – это власть

а) принуждения;

б) эксперта;

в) вознаграждения;

г) авторитета.

16. Социальная власть, характеризующая отношения между ребенком и взрослым в семье, в основе которой лежит уважение перед человеком, который является образцом – носителем социально-одобряемого поведения, – это власть

а) авторитета;

б) эксперта;

в) вознаграждения;

г) принуждения.

17. Стремление человека к установлению взаимоприятных, дружеских отношений, симпатий партнера по общению, носит название

а) аффилиации;

б) консолидации;

в) аферентации;

г) ассоциации.

18. Матриархальная семья – это семья, в которой стратегическим и деловым лидером является

а) жена;

б) муж;

в) старший сын;

г) ребенок.

19. История, протяженность во времени, собственная динамика, жизнь семьи, отражающая повторяемость, регулярность семейных событий, называется

а) жизненным циклом семьи;

б) структурой семьи;

в) картой семьи;

г) стадией супружеской жизни.

20. Стилль воспитания детей, при котором в семье не принимаются совместных решений, ребенок изолируется и не собирается делиться своими впечатлениями и переживаниями с родителями, называется

а) изоляцией;

б) псевдосотрудничеством;

в) сотрудничеством;

г) соперничеством.



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СУПЕРВИЗИЯ
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тест по Теме 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики.
Психология профессиональной мотивации.

1. Основные характеристики деятельности человека:
 1. Мотив, цель, предмет, структура и средства
 2. Цель, предмет, структура
 3. Мотив, средства
2. Деятельность принято разделять на...
 1. индивидуальную, совместную, исполнительскую и управленческую;
 2. физическую и умственную, индивидуальную и общую;
 3. негативную и позитивную, простую и сложную.
3. Что изучает психология профессиональной деятельности?
 1. социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
 2. психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;
 3. процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.
4. Профессия классифицируется прямо по характеру требования к психофизиологическим характеристикам человека, а именно, по характеристикам _____ труда.
 1. процесса
 2. субъекта
 3. ожидаемого результата
 4. объекта
5. В типологии профессий Е.А. Климова отсутствуют следующие типы профессий:
 1. человек — техника
 2. человек — природа
 3. человек — социальная система
 4. человек — знаковая система.
6. Е. А. Климов среди «предрассудки» о труде и психике выделял следующие:
 1. «душеведческая слепота»
 2. «слепота превосходства»
 3. «профессиональная наивность»
 4. все ответы верны
7. Профессиограмма – это...
 1. описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
 2. описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
 3. Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.
8. Психограмма — это не
 1. способности
 2. знания
 3. средства труда
 4. мотивы
9. Составляющей профессиограммы является
 1. физиограмма

2. дендрограмма способностей, склонностей и мотивов
 3. психограмма
 4. все ответы верны
10. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):
1. способности
 2. поведение
 3. мотивы
 4. направленность личности.
11. Единица анализа профессии, типовой элемент при описании профессии называется:
1. базовой единицей
 2. модулем
 3. платформой
 4. базовым элементом
12. Какова главная особенность профессиональных способностей?
1. они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
 2. они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
 3. являются условием и следствием познавательной деятельности человека.
13. Профессиональное самоопределение – это:
1. деятельность личности по интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельностей человека, которая является основным психологическим механизмом профессионального развития
 2. способность самостоятельно и осознано находить смысл выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной социально-экономической ситуации
 3. успешное освоение выбранной профессиональной деятельности
14. Виды адаптации (исключить лишнее):
1. психологическая
 2. психофизиологическая
 3. организационная
 4. межличностная
15. Мотивация профессионального самоопределения включает в себя два основных компонента, а именно:
1. интересы и склонности старшеклассника
 2. потребности в профессиональном самоопределении и мотивы выбора профессии
 3. мотивы, побуждающие осваивать профессию, и реализация конкретных действий по самоопределению в выбранной профессии

Устный опрос Темам 2 и 3:

Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.

Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

1. Функциональные состояния человека в профессиональной деятельности. Состояния напряжения, факторы напряжения.
2. Психологическая сущность профессиональной адаптации. Структура и уровни проявления дезадаптивности.
3. Типы адаптации и особенности профессиональной адаптации. Адаптивность. Дезадаптивность. Проблемы профессиональной адаптации и дезадаптации личности.
4. Психологические особенности личности и их проявление в профессиональной деятельности. Интегральная индивидуальность в профессиональной деятельности.
5. Индивидуальный стиль деятельности как средство адаптации человека в профессиональной деятельности.
6. Биоритмы и эффективность профессиональной деятельности. Время как универсальная составляющая пространства профессиональной деятельности человека.

7. Человеческий фактор в сохранении здоровья и обеспечении безаварийной профессиональной деятельности. Психологические проблемы снижения роли человеческого фактора в обеспечении безопасности профессиональной деятельности.

8. Сущность понятий: профессиональное самоопределение, становление и развитие. Стадии профессионального самоопределения и становления личности. Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека.

9. Кризисы профессионального становления личности. Типология кризисов. Проблема выявления кризиса в профессиональном становлении личности.

10. Сущность понятия: психологическое сопровождение. Психологические особенности кризисов в профессиональном становлении личности.

11. Феноменология профессионально обусловленных деструкций личности. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Виды и уровни профессиональных деформаций.

12. Особенности профессиональных деструкций «уязвимых» профессий. Особенности профессиональных деструкций психологов.

13. Социально-психологическая профилактика профессиональных деструкций. Профессиональная реабилитация личности. Психологические основы профессиональной коррекции.

14. Психотехнологии работы с профессиональными деструкциями. Индивидуальные и групповые методы коррекции профессиональных деструкций. Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.

15. Методические приёмы психологического анализа деятельности. Профессиография. Схема и содержание профессиограммы. Схема и содержание психогаммы.

16. Психологические основы профессионально-психологической диагностики. Проблемы, требования и принципы проведения диагностики при профконсультировании. Виды психодиагностических ошибок.

17. Классификации методов диагностики. Проблема использования методов психодиагностики в профессиональном самоопределении личности.

18. Психодиагностика в профессиональном отборе и формировании кадрового резерва. Методы диагностики функциональных состояний.

Доклад с презентацией по Теме 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности.

Основы профессионального консультирования. Супервизия.

Темы доклада:

1. Направления организации профконсультационной помощи. История развития профконсультирования в России и за рубежом. Формы профессиональной психологической консультации.

2. Основные варианты профконсультационных ситуаций. Типы профессионального консультирования.

3. Процесс профессиональной консультации. Этапы профконсультационного процесса. Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия психолога и клиента. Схема-алгоритм проведения профконсультации (по Е.А. Климову).

4. Основные варианты организации взаимоотношений психолога с клиентом в консультационном процессе. Проблема взаимодействия и псевдо-взаимодействия консультанта и клиента.

5. Организация активизирующего профессионального консультационного взаимодействия. Два плана общения. «Внешняя» и «внутренняя» сторона запроса клиента.

6. Обеспечение эффективности профконсультирования. Проблема оценки эффективности профконсультационной помощи. Количественные и качественные, реальные и формальные показатели эффективности профконсультационной работы.

7. Концептуальные уровни требований к профессиональной подготовке консультанта. Требования к личности профконсультанта.

8. Этические принципы и проблемы профессионального консультирования. Защита интересов клиента.

9. Психодиагностическое поле профессионального консультирования. Уровни психологической диагностики профессиональной деятельности.

10. Супервизия в психологии профессиональной деятельности: содержание и особенности.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Тест по темам Дисциплины:

Выберите все правильные ответы:

1. Деятельность – это:
 1. Специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования.
 2. Специфический вид активности человека, направленный на познание мира
 3. Специфический вид активности человека, направленный преобразование мира
2. сновные характеристики деятельности человека:
 1. Мотив, цель, предмет, структура и средства
 2. Цель, предмет, структура
 3. Мотив, средства
3. Деятельность принято разделять на...
 1. индивидуальную, совместную, исполнительскую и управленческую;
 2. физическую и умственную, индивидуальную и общую;
 3. негативную и позитивную, простую и сложную.

4. На какой из стадий развития человека как субъекта труда по Е.А. Климову происходит осознание своих желаний, сознательный и ответственный выбор профессионального пути?
 1. на стадии первичной профессионализации
 2. на стадии адаптанта
 3. на стадии оптации
5. Что является психическим регулятором труда:
 1. мотивы труда
 2. образ объекта труда
 3. средствами труда
 4. условия и средства труда.
6. Что изучает психология профессиональной деятельности?
 1. социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
 2. психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;
 3. процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.
7. Профессия – это...
 1. занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и служащее ему источником средств к существованию;
 2. подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение своих потребностей в профессиональной деятельности;
 3. активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого человек целенаправленно достигает успехов в деятельности и удовлетворяет свои потребности.
8. Профессия классифицируется прямо по характеру требования к психофизиологическим характеристикам человека, а именно, по характеристикам _____ труда.
 1. процесса
 2. субъекта
 3. ожидаемого результата
 4. объекта
9. В типологии профессий Е.А. Климова отсутствуют следующие типы профессий:
 1. человек — техника
 2. человек — природа
 3. человек — социальная система
 4. человек — знаковая система.
10. Е. А. Климов среди «предрассудки» о труде и психике выделял следующие:
 1. «душеведческая слепота»
 2. «слепота превосходства»
 3. «профессиональная наивность»
 4. все ответы верны
11. Профессиограмма – это...
 1. описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
 2. описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
 3. Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

12. Психограмма — это не
 1. способности
 2. знания
 3. средства труда
 4. мотивы
13. Составляющей профессиограммы является
 1. физиограмма
 2. дендрограмма способностей, склонностей и мотивов
 3. психограмма
 4. все ответы верны
14. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):
 1. способности
 2. поведение
 3. мотивы
 4. направленность личности.
15. Единица анализа профессии, типовой элемент при описании профессии называется:
 1. базовой единицей
 2. модулем
 3. платформой
 4. базовым элементом
16. Качества человека, необходимые для успешного выполнения трудовой деятельности по конкретной профессии — это:
 1. внутренние качества личности
 2. психофизиологические качества
 3. профессионально важные качества
17. Профессиональная пригодность — это
 1. совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.
 2. совокупность личностных свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.
18. Профессиональную пригодность различают как:
 1. относительную
 2. предельную
 3. абсолютную
 4. пороговую
 5. дифференциальную
19. Какова главная особенность профессиональных способностей?
 1. они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
 2. они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
 3. являются условием и следствием познавательной деятельности человека.
20. Профессиональное самоопределение — это:
 1. деятельность личности по интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельностей человека, которая является основным психологическим механизмом профессионального развития
 2. способность самостоятельно и осознанно находить смысл выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной социально-экономической ситуации
 3. успешное освоение выбранной профессиональной деятельности
21. Формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени

- и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» – это:
1. одна из задач профессионального самоопределения
 2. основной метод профессионального самоопределения
 3. главная цель профессионального самоопределения
22. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):
1. профконсультация
 2. профпропаганда
 3. профинформация
 4. профреабилитация
23. Выделите психологические проблемы, связанные с профессиональным самоопределением личности:
1. рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии
 2. рассогласование реального и идеального «Образа-Я»
 3. неадекватная самооценка
 4. все ответы верны
24. Кто из отечественных психологов разработал модель «активизирующий профессиональной консультации»:
1. Н.С. Пряжников
 2. Е.А. Климов
 3. А.К. Маркова
 4. Э.Ф. Зеер
25. Индивидуальный стиль деятельности не включает в себя:
1. мотивацию
 2. способы организации умственных действий
 3. организацию внимания
26. Интегральная индивидуальность это:
1. совокупность особых свойств и качеств человека
 2. динамическая система активной адаптации человека к конкретным условиям среды
 3. проактивная система профессионального развития человека
27. Четыре основные стадии профессионализации человека:
1. выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
 2. поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
 3. ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.
28. Адаптация – это:
1. процесс оптимального удовлетворения потребностей индивида для развития в жизни и деятельности;
 2. процесс взаимодействия индивидов с окружающей средой, которое заключается в тенденции к установлению между ними динамического равновесия и оптимального приспособления к жизни и деятельности;
 3. стремление индивида к развитию в постоянно изменяющихся условиях существования во внешней среде.
29. Виды адаптации (исключить лишнее):
1. психологическая
 2. психофизиологическая
 3. организационная
 4. межличностная
30. Мотивация профессионального самоопределения включает в себя два основных компонента, а именно:
1. интересы и склонности старшеклассника

2. потребности в профессиональном самоопределении и мотивы выбора профессии
 3. мотивы, побуждающие осваивать профессию, и реализация конкретных действий по самоопределению в выбранной профессии
31. Среди теорий мотивации в психологии профессиональной деятельности выделяют две группы:
1. теории процесса
 2. теории мотивационной динамики
 3. теории содержания
 4. теории актуальных потребностей
32. Основным мотивационным фактором теории Ф. Херцберга является...
1. фактор давления;
 2. фактор справедливости;
 3. фактор гигиенического комфорта.
33. Регрессивная стадия профессионального развития – это...
1. начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;
 2. формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
 3. стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.
34. В типологии кризисов профессионального развития выделяют:
1. нормативные кризисы
 2. ненормативные кризисы
 3. травматические кризисы
 4. все ответы верны
35. Среди профессиональных деструкций выделяют:
1. профессиональный волюнтаризм
 2. профессиональный маргинализм
 3. профессиональный псевдооптимизм
 4. профессиональную агрессивность
36. Цели профессиональной психологической диагностики (исключить лишнее):
1. оценка работоспособности
 2. определение профпригодности
 3. контроль эффективности психокоррекционных воздействий
 4. повышение эффективности реабилитационных мероприятий
 5. все ответы верны
37. Основным видом деятельности профконсультанта является:
1. справочно-информационная профконсультация, направленная одновременно и на информирование клиента о мире профессий, и на возможности обучения и переобучения по различным специальностям
 2. индивидуальная профконсультация как процесс активного взаимодействия профконсультанта с клиентом с целью оказания помощи в решении проблем профессионального самоопределения
 3. групповая профконсультация как метод профпросвещения и профдиагностики
38. Выявление степени соответствия психологических характеристик личности требованиям профессии является _____ функцией профессиональной консультирования.
1. базовой
 2. основной
 3. диагностической
 4. системной
39. Супервизия – это:

1. процесс оказания психологической помощи консультанту после завершения консультирования.
 2. система мероприятий, направленных на оказания психологической помощи консультанту в осознании личностных проблем.
 3. система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.
 4. часть профессиональной психологической помощи психологу, обсуждение клинического случая или его фрагмента, в работе с которым обратившийся специалист испытывает трудность.
40. Возможные фокусировки супервизии (выберите несколько вариантов):
1. снижение внимания, ослабление волевой регуляции консультанта.
 2. ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности клиента.
 3. функции личности консультанта
 4. функции личности клиента
41. Личность и (или) группа как субъект психологической помощи со всей присущей ей спецификой социально-психологических характеристик и взаимодействий – это...
1. клиент
 2. консультант
 3. респондент
 4. супервизор

Практическое задание по темам 3 и 4:

1. Составить профессиограмму (профессию определить самостоятельно).
2. Подобрать методики диагностики профпригодности кандидата на эту должность.
3. Провести диагностику и определить степень профпригодности кандидата.
4. Получить супервизию на эту работу. Супервизия должна быть представлена по форме:

КРАТКИЙ ПРОТОКОЛ СУПЕРВИЗИИ

для выполнения практической работы №1 в рамках изучения
курса «Психология профессиональной деятельности и супервизия»

Супервизор (ФИО) _____

Дата проведения: _____

Место проведения: _____

Форма проведения: индивидуально

Цель предоставления: заявка специалиста на супервизию процесса и результата профессионально-психологической диагностики

На супервизию предоставлен случай специалиста (ФИО) _____

Краткое описание случая: _____

Обоснованность, необходимость и достаточность выбранных психодиагностических методик и методов

Уровень достоверности результатов профессионально-психологической диагностики в заключении и выводах специалиста (заключение супервизора) _____

Основные выводы по результатам профессионально-психологической диагностики

Рекомендации супервизора: _____

Обратная связь от специалиста: _____

Подпись супервизора

Подпись специалиста

Примерный шаблон-схема

Заключение по результатам профессионально-психологической диагностики на..... (ФИО не указываем, но возраст и пол обязательно ...г.р.)

Цель профессионально-психологической диагностики: _____

Применённые методы и методики _____

1. Психологическая характеристика испытуемого

Мотивы: _____

Уровень и особенности развития интеллекта _____

Самооценка, уровень притязаний _____

Направленность личности _____

Эмоционально-волевая сфера _____

Уровень эмоциональной устойчивости _____

Коммуникативные качества _____

Другие профессионально-важные личностные качества. Для испытуемого характерно: _____

2. Психофизиологическая характеристика

Особенности внимания _____

Особенности памяти _____

Уровень работоспособности _____

Другие особенности _____

Дополнительная информация _____

ВЫВОД об уровне профессиональной пригодности _____

Рекомендации _____

Дата обследования

Подпись специалиста

Правила составления краткого протокола супервизии результата профессионально-психологической диагностики.

1. Соблюдаются правила анонимности для клиента и специалиста и конфиденциальности содержания супервизии.
2. Сообщение о месте проведения и форме проведения, а также о периодичности супервизии должно соответствовать реальности проведения супервизии.
3. Данные супервизора приводятся полностью.
4. Содержание работы с клиентом приводится без детализации, но с сохранением целостности консультационного процесса. Например: случай работы с профессиональной деструкцией (без указания её вида), случай нарушения социально-психологической адаптации (без указания места работы) и т.п..
5. Цель предоставления может не раскрываться, если это может повлечь нарушение анонимности для клиента.
6. Содержимое самой супервизии (вопросы, ответы, мнения участников и т.д.) строго конфиденциально: не приводится в протоколе и не раскрывается ни при каких обстоятельствах.
7. Результат проведения профессионально-психологической диагностики и рекомендации по её оптимизации приводятся безлично.
9. Заключение супервизора доводится до специалиста и носит рекомендательный характер.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует для успешного выполнения порученного задания				
Знать: Психологические феномены, связанные с самооценкой человека и его индивидуальным поведением;	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющими отношение к его деятельности;	Дает ответ на основные вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющими отношение к его деятельности;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющими отношение к его деятельности;	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющими отношение к его деятельности;
Уметь: осознавать и оценивать свои ресурсы (личные, ситуативные, временные) и актуальные возможности;	В полном объеме умеет осознавать и оценивать свои ресурсы (личные, ситуативные, временные) и актуальные возможности;	Демонстрирует умение осознавать и оценивать свои ресурсы (личные, ситуативные, временные) и актуальные возможности;	Демонстрирует фрагментарные умения осознавать и оценивать свои ресурсы (личные, ситуативные, временные) и актуальные возможности;	Демонстрирует отсутствие умений осознавать и оценивать свои ресурсы (личные, ситуативные, временные) и актуальные возможности;
Владеть: Навыками целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;	Способен в полном объеме применять навыки целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;	Способен применять навыки целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;	Способен фрагментарно применять навыки целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;	Отсутствуют навыки целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;
УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.				
Знать: Приоритеты своего развития и профессионального роста;	Способен дать исчерпывающий ответ о приоритетах своего развития и профессионального роста;	Дает ответ на основные вопросы о приоритетах своего развития и профессионального роста;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о приоритетах своего развития и профессионального роста;	Затрудняется с ответом на вопрос о приоритетах своего развития и профессионального роста;
Уметь: применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	В полном объеме демонстрирует умение применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует умения применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует фрагментарные умения применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует отсутствие умений применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;
Владеть: Навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Владеет в полном объеме навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Владеет навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Частично владеет навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует отсутствие навыков определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;

				критериям;
УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития.				
Знать: Способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Способен дать исчерпывающий ответ о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Дает ответ на основные вопросы о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Затрудняется с ответом на вопрос о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;
Уметь: выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	В полном объеме демонстрирует умение выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует базовые умения выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует фрагментарные умения выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует отсутствие умений выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;
Владеть: Навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Способен в полном объеме владеть навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует фрагментарное владение навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует отсутствие навыков выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;
ОПК-8.1. Использует знания моделей и методов супервизии.				
Знать: Модели и методы супервизии;	Способен дать исчерпывающий ответ о моделях и методах супервизии;	Дает ответ на основные вопросы о моделях и методах супервизии;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о моделях и методах супервизии;	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о о моделях и методах супервизии;
Уметь: использовать знания моделей и методов супервизии;	В полном объеме умеет использовать знания моделей и методов супервизии;	Демонстрирует умение использовать знания моделей и методов супервизии;	Демонстрирует фрагментарные умения использовать знания моделей и методов супервизии;	Демонстрирует отсутствие умений использовать знания моделей и методов супервизии;
Владеть: Навыками использования знания моделей и методов супервизии;	Способен в полном объеме применять навыки использования знания моделей и методов супервизии;	Способен применять навыки использования знания моделей и методов супервизии;	Способен фрагментарно применять навыки использования знания моделей и методов супервизии;	Отсутствуют навыки использования знания моделей и методов супервизии;
ОПК-8.2. Использует профессиональную рефлекссию для повышения уровня компетенции.				
Знать: Способы повышения	Способен дать	Дает ответ о способах	Дает расплывчатый,	Не знает способы

уровня развития компетенции;	исчерпывающий ответ о способах повышения уровня развития компетенции;	повышения уровня развития компетенции;	неструктурированный ответ о способах повышения уровня развития компетенции;	повышения уровня развития компетенции;
Уметь: использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	В полном объеме демонстрирует умение использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Демонстрирует умения использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Демонстрирует фрагментарные умения использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Демонстрирует отсутствие умений использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;
Владеть: Навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Владеет в полном объеме навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Владеет навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Частично владеет навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Отсутствуют навыки профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;
ОПК-8.3. Владеет навыками получения и предоставления обратной связи.				
Знать: знает эффективные способы получения и предоставления обратной связи;	Способен дать исчерпывающий ответ об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;	Дает ответ на основные вопросы об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;	Затрудняется с ответом на вопрос об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;
Уметь: применять навыки получения и предоставления обратной связи;	В полном объеме демонстрирует умение выстраивать навыки получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует базовые навыки получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует фрагментарные навыки получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует отсутствие навыков получения и предоставления обратной связи;
Владеть: Навыками получения и предоставления обратной связи;	Способен в полном объеме владеть навыками получения и предоставления обратной связи;	Владеет навыками получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует фрагментарное владение навыками получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует отсутствие навыков получения и предоставления обратной связи;



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Тематика рефератов по дисциплине

1. Проблема индивидуальности в философии.
2. Проблема индивидуальности в биологии.
3. Проблема индивидуальности в эволюционной теории Ч. Дарвина.
4. Евгения Ф. Гальтона: истоки, основные идеи, влияние.
5. История развития психометрики.
6. Дифференциальная психология У. Штерна.
7. Социобиологический подход к изучению психологической индивидуальности человека.
8. Психолингвистический подход к изучению психологической индивидуальности человека.
9. Психофизиологический подход к изучению психологической индивидуальности человека.
10. Психогенетический подход к изучению психологической индивидуальности человека.
11. Структурно-функциональный подход к изучению психологической индивидуальности человека.
12. Проблема индивидуальности в отечественной психологии.
13. Классификации методов изучения психологической индивидуальности человека.
14. L-данные в изучении индивидуальности.
15. Q-данные в изучении индивидуальности.
16. T-данные в изучении индивидуальности.
17. Методы изучения индивидуальных особенностей темперамента.
18. Методы изучения индивидуальных особенностей характера.
19. Методы изучения индивидуальных особенностей способностей.
20. Методы изучения индивидуальных особенностей мотивационно-смысловой сферы личности.
21. Методы диагностики темперамента.
22. Методы диагностики характера.
23. Методы диагностики способностей.
24. Методы диагностики социотипических свойств личности.
25. Методы диагностики мотивационно-смысловой сферы личности.

Тематика докладов

1. Проблема типологии индивидуальности в Древнем мире.
2. Проблема типологии индивидуальности в Античной философии.
3. Проблема типологии индивидуальности в философии Нового времени.
4. Проблема типологии индивидуальности в трудах И.П. Павлова.
5. Проблема типологии индивидуальности в трудах К.Г. Юнга и ее влияние на современную науку.
6. Проблема типологии индивидуальности в трудах Г. Айзенка.
7. Проблема типологии индивидуальности в трудах Э. Фромма.
8. Проблема типологии индивидуальности в трудах Э. Кречмера.
9. Проблема типологии индивидуальности в трудах У. Шелдона.
10. Проблема типологии индивидуальности в трудах П.Б. Ганушкина.

11. Проблема типологии индивидуальности в трудах К. Леонгарда.
12. Проблема типологии индивидуальности в трудах А.Е. Личко.
13. Проблема типологии индивидуальности в трудах А.Ф. Лазурского.
14. Проблема типологии индивидуальности в трудах Л.Н. Собчик.
15. Проблема типологии индивидуальности в трудах Е.П. Ильина.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Вопрос не раскрыт
Удовлетворительно/зачтено	Вопрос раскрыт частично, студент демонстрирует неуверенное владение материалом, не может ответить на дополнительные вопросы
Хорошо/зачтено	Вопрос раскрыт полностью, студент уверенно владеет материалом, может ответить на дополнительные вопросы по теме работы
Отлично/зачтено	Вопрос раскрыт полностью, студент демонстрирует свободное владение материалом, может ответить на дополнительные вопросы по любой теме дисциплины

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ОПК-3.3.				
Знает:	Знает основные характеристики, а также логические и исторические связи основных теоретических подходов к изучению индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Знает основные характеристики основных теоретических подходов к изучению индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Знает основные теоретические подходы к изучению индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Не знает основные теоретические подходы к изучению индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии
Умеет:	Может сравнительный критический анализ индивидуальности человека на основе интерпретации результатов комплексного психодиагностического обследования	Может анализ индивидуальности человека на основе интерпретации результатов нескольких психодиагностических методик	Может дать анализ индивидуальности человека на основе интерпретации результатов отдельных психодиагностических методик	Не может дать анализ индивидуальности человека на основе интерпретации результатов отдельных психодиагностических методик
Владеет:	Свободно и уверенно владеет методами изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Владеет методами изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Знает конкретные методы изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Не владеет методами изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии

Вопросы к экзамену

1. Проблема индивидуальности в психологии. Особенности подхода к проблеме индивидуальности психологии. Основные подходы к изучению индивидуальности в психологии.
2. Проблемы дифференциальной психологии развития.
3. Проблемы дифференциальной педагогической психологии.
4. Проблемы дифференциальной психологии труда.
5. Проблемы дифференциальной психологии искусства.
6. Понятие психологического типа. Типологии и классификации психических характеристик человека.
7. Проблема роли социальных и биологических факторов в детерминации индивидуально-типологических различий.
8. Определение и соотношение понятий индивид, личность, субъект деятельности, индивидуальность. Проблема нормы в психологии индивидуальных различий.
9. Основные подходы к изучению индивидуальных различий в зарубежной психологии. Общая характеристика.
10. Основные подходы к изучению индивидуальных различий в отечественной психологии. Общая характеристика.
11. Сравнительная характеристика отечественной и зарубежной психологии индивидуальных различий.
12. Индивид. Общая характеристика индивидных свойств личности, их эволюционное значение.
13. Конституциональный подход к изучению темперамента Э. Кречмера и С. Шелдона. Общая характеристика и критика.
14. Основные закономерности половой дифференциации человека в онтогенезе.
15. Общественно-исторический образ жизни и его роль в развитии личности. Основные механизмы усвоения общественно-исторического опыта. Их роль в развитии личности.
16. Общая характеристика индивидуальности. Эволюционное значение индивидуальности.
17. Общая характеристика инструментальных проявлений индивидуальности, функции и механизмы формирования.
18. Темперамент и характер, их соотношение, функции, закономерности формирования. Основные подходы к изучению темперамента и характера.
19. Способности и задатки, их соотношение, функции, закономерности формирования. Основные подходы к изучению способностей и задатков. Индивидуальный стиль деятельности.
20. Общая характеристика продуктивных проявлений индивидуальности, функции и механизмы формирования.
21. Органические потребности и их роль в формировании мотивационной сферы человека.
22. Учет типологических различий в консультировании по вопросам организации труда.
23. Учет типологических различий в консультировании по вопросам подбора и расстановки кадров.
24. Учет типологических различий в консультировании по вопросам деятельности руководителей организаций и коллективов.
25. Учет типологических различий в консультировании преподавателей и учащихся в области образования всех уровней.
26. Методы изучения темперамента.
27. Методы изучения характера.
28. Методы изучения способностей.
29. Методы изучения социотипических свойств личности.

30. Методы изучения мотивационно-смысловой сферы личности.

Вопросы к тесту

1. Предметом дифференциальной психологии является
 1. описание протекания психических процессов в норме и патологии
 2. исследование индивидуальных различий между людьми и группами людей
 3. создание психологических тестов для измерения индивидуальных различий
 4. исследование различий между нормой и патологией
2. В задачи дифференциальной психологии входит:
 1. отбор характеристик, важных для описания психологического облика человека
 2. оценка диапазона индивидуальных различий психологических характеристик
 3. определение структуры психологических характеристик
 4. исследование групповых различий
 5. анализ уникальности конкретного человека
3. Статистическим доказательством наличия индивидуальных различий является
 1. сходство родственников по изучаемой характеристике
 2. совпадение среднего значения, медианы и моды в изучаемой выборке
 3. показатель дисперсии, отличный от 0
 4. стандартное отклонение, равное 3
4. Область знаний, пограничная между психологией и генетикой, характеризующая относительную роль и взаимодействие генетических и средовых факторов в формировании психической индивидуальности человека, – это:
 1. психогенетика
 2. психофизиология,
 3. психопатология
5. Черты, входящие в «Темную триаду»
 1. Характерны только для патологических личностей
 2. Имеются у каждого из нас
 3. Имеют адаптивное значение
 4. Коррелируют с показателями удовлетворенности жизнью
6. Кто ввел термин «дифференциальная психология»?
 1. Ф. Гальтон
 2. А. Бине
 3. А.Ф. Лазурский
 4. В. Штерн
7. Теоретическим основанием современной психологии индивидуальных различий являются:
 1. типологические теории темперамента
 2. теория черт
 3. типологические теории высшей нервной деятельности
 4. представление о ситуативности психологических проявлений
8. Используется ли типологический анализ (выделение психологических типов) в теории черт?
 1. Типологический анализ может быть использован на завершающей стадии исследования

2. Не используется
 3. Используется только при изучении акцентуаций и патологических отклонений
 4. Используется только при изучении темперамента
9. Внутрипарное сходство по изучаемому признаку у близнецов, выросших в разных для каждого близнеца условиях среды, оценивается методом:
1. близнецовой пары
 2. разлученных близнецов
 3. контрольного близнеца
10. Номотетический метод описывает
1. уникальность конкретного человека
 2. среднестатистические закономерности
 3. общее и индивидуальное в личностных чертах
11. Какое соотношение существует между номотетическим и идиографическим подходами к исследованию психологических особенностей человека?
1. Это разные исторические этапы изучения индивидуальных различий
 2. При изучении одних психологических особенностей требуется номотетический подход, при изучении других - идиографический
 3. Эти подходы дополняют друг друга при изучении одних и тех же психологических явлений
 4. Номотетический подход может использоваться при изучении любых психологических особенностей, а идиографический - только некоторых
12. Концептуализация, анализ семантического сходства понятий, факторный анализ – это
1. статистические процедуры
 2. способы выделения типов при создании типологий
 3. способы выделения черт
 4. приёмы описания характеристик
13. В своей научной деятельности концептуализацию использовал
1. Ф.Гальтон
 2. А. Бине
 3. Р.Б.Кэттел
 4. Ч.Спирмен
 5. А.Ф.Лазурский
14. При использовании факторного анализа для выделения психологических черт исследователи:
1. получают информацию о причинно-следственных отношениях между исследуемыми чертами
 2. получают возможность сгруппировать психологические черты на основании их сходства
 3. проверяют, какие психологические черты имеют наибольший диапазон индивидуальных различий
15. Какое из утверждений является правильным:
1. наследственность – способность организма утрачивать имеющиеся признаки;
 2. наследственность – способность организма приобретать новые признаки;
 3. наследственность – способность организма сохранять в ряду поколений совокупность признаков и свойств

16. В двухфакторной теории интеллекта выделяются
 1. специфические факторы s
 2. кристаллизованный и флюидный интеллекты
 3. первичные независимые и рядоположенные способности
 4. общий фактор g

17. Автором кубической модели интеллекта является
 1. Ч. Спримен
 2. Л. Терстоун
 3. Дж. Гилфорд
 4. Р.Б. Кэттел

18. Автором теории многих интеллектов является
 1. Р. Стернберг
 2. Л. Терстоун
 3. Г. Гарднер
 4. Р. Кэттел

19. К психометрическим теориям интеллекта относятся
 1. двухфакторная теория интеллекта
 2. теория тройственного интеллекта
 3. кубическая модель интеллекта
 4. теория многих интеллектов
 5. иерархические теории интеллекта

20. Какую психологическую реальность описывают когнитивные стили?
 1. Когнитивные стили определяют способы получения, хранения и использования информации; они определяют не результат, а процессуальную сторону деятельности
 2. Когнитивные стили определяют мотивационный компонент когнитивной деятельности, влияющий не результативность когнитивной деятельности
 3. Когнитивные стили являются наиболее устойчивыми компонентами интеллекта
 4. Когнитивные стили определяют выбор оптимальной стратегии деятельности в разных условиях и, таким образом, способствуют наибольшей результативности деятельности

21. Ипсативная стабильность свидетельствует
 1. об относительно медленном изменении от одного измерения до другого абсолютной величины психологической характеристики
 2. о сохранении с течением времени соотношения между свойствами одного и того же индивида
 3. о сохранении испытуемым рангового места в группе
 4. об устойчивых межвозрастных связях между разноименными (фенотипически различными) характеристиками

22. Каково соотношение между показателями когнитивных стилей и показателями психометрического интеллекта?
 1. Когнитивные стили являются одним из вариантов показателей психометрического интеллекта
 2. Когнитивные стили не связаны с психометрическим интеллектом
 3. Связи между когнитивными стилями и интеллектом отсутствуют в детском возрасте, по мере взросления человека они становятся все теснее и, таким образом, у взрослого человека когнитивные стили и психометрический интеллект становятся показателями одной и той же психологической реальности

4. Между когнитивными стилями и психометрическим интеллектом существуют связи, но, тем не менее, они являются выражением разных сторон когнитивной сферы человека

23. Обозначьте основные типы генотип-средовых корреляций:

1. пассивная, активная, реактивная;
2. пассивная, активная, случайная;
3. пассивная, активная, ситуативная.

24. Свойства темперамента:

1. носят формально-динамический характер
2. тесно связаны с содержанием деятельности
3. характеризуют особенности мотивационной структуры
4. характеризуют особенности когнитивного функционирования
5. максимально проявляются в экстремальных ситуациях

25. Свойства темперамента (их фенотипические проявления) изменяются с возрастом?

1. Да
2. Нет
3. Меняются только после переживания человеком сильного стресса.

26. Кардинальные черты выделяются в структуре личности

1. Р.Б.Кэттелла
2. Г. Олпорта
3. Г.Ю.Айзенка

27. Что такое Большая пятерка личностных свойств?

1. Свойства личности, наиболее часто встречающиеся в популяции
2. Свойства личности, которые в наименьшей степени изменяются в процессе развития
3. Свойства личности, которые в наименьшей степени определяются свойствами темперамента
4. Наиболее обобщенные свойства личности, вариативность которых определяется вариативностью многих более частных особенностей личности

28. Широта интересов индивида, любознательность, остроумность, логичность, развитое воображение описывается следующим свойством Большой пятерки

1. невротизм
2. экстраверсия
3. открытость новому опыту
4. сознательность
5. доброжелательность

29. Какая черта добавлена в шестифакторную структуру личностных черт (HEXACO)?

1. Честность
2. Трудлюбие.
3. Настойчивость.
4. Агрессивность.

30. Какая черта НЕ входит в структуру «светлой триады»?

1. Кантианизм.
2. Гуманизм.

3. Оптимизм.
4. Вера в человечество.

31. К динамическим характеристикам относят:

1. уровень интеллекта
2. свойства темперамента
3. когнитивные стили
4. максимально обобщенные личностные особенности

32. Обобщенные работы по исследованию половых различий демонстрируют превосходство дево-чек/девушек/женщин по

1. вербальным способностям
2. математическим способностям
3. пространственным способностям
4. агрессивности

33. Какие высказывания верны?

1. Полезависимость означает доминирование целого, недостаточное дифференцирование частей в образе восприятия, неспособность преодолевать контекст, необособленность отдельных раздражителей от фона.
2. Полenezависимость — способность сопротивляться влиянию конфликтующих фоновых признаков при восприятии зрительных форм и связей, способность воспринимать целое, вычленять стимулы из контекста.

34. К теориям, объясняющим формирование половых различий, относят

1. теорию социального научения
2. теорию идентификации
3. когнитивную теорию
4. теорию деятельности

35. Сравнение интеллектуального развития представителей разных рас показывает преимущество

1. европеоидов над монголоидами
2. европеоидов над негроидами
3. монголоидов над европеоидов
4. американских индейцев над негроидами

36. Какие из этих характеристик имеют устойчивые половые различия?

1. Вербальные способности.
2. Агрессивность.
3. Трудолюбие.
4. Пространственные способности.
5. Математические способности.

37. Почему закономерности, полученные при сравнении групп по какой-либо психологической характеристике, нельзя переносить на конкретных представителей этих групп?

1. Группы, участвующие в экспериментальном исследовании, никогда не бывают полностью репрезентативными популяциями, из которых они набираются
2. Различия внутри групп всегда больше, чем различия между группами
3. Показатели тестов и опросников дают лишь приблизительную оценку изучаемой психологической характеристики
4. Различия между группами могут меняться в зависимости от возраста

38. Согласно теории Р. Зайонца, снижение интеллекта у детей из многодетных семей связано со снижением интеллектуального возраста семьи в многодетных семьях. Для какого следствия этой теории были получены экспериментальные подтверждения?
1. Дети, имеющие обоих родителей, должны иметь более высокий интеллект, чем дети, имеющие только мать
 2. Дети, имеющие обоих родителей, должны иметь более высокий интеллект, чем дети, имеющие только отца
 3. Дети, с которыми постоянно живут не только родители, но и другие взрослые должны иметь более высокий интеллект
 4. У детей из многодетных семей интеллект тем выше, чем больше разница в возрасте между детьми
39. Показатель наследуемости интеллекта во взрослом возрасте равен 0,5 Это значит, что:
1. вариативность в популяции по интеллекту наполовину обусловлена генотипом
 2. вариативность в популяции по интеллекту наполовину обусловлена средой
 3. интеллект конкретного человека наполовину обусловлен генотипом
40. Термин интраиндивидуальная вариативность означает
1. индивидуальные различия между людьми по какой-либо характеристике
 2. изменчивость характеристики у одного и того же человека в течение короткого отрезка времени
 3. изменение характеристики у одного и того же человека в результате обучения
 4. возрастное изменение характеристики у одного и того же человека
41. Социо-экономический статус семьи относится к:
1. общей семейной среде
 2. индивидуальной семейной среде
 3. различающейся среде
 4. материнскому эффекту
42. Различающаяся среда – это
1. индивидуальная среда отдельного индивида
 2. среда, не совпадающая у сравниваемых родственников
 3. средовые условия, совпадающие у всех людей в данной популяции
43. Какое утверждение верно?
1. Низкий СЭС семьи не обязательно приводит к низкому IQ ребенка.
 2. Основные различия между детьми по IQ обусловлены разницей в СЭС их семей.
 3. Низкий СЭС семьи всегда негативно сказывается на IQ ребенка
44. Какое утверждение верно?
1. Черные и белые индивиды с одинаковым уровнем IQ имеют одинаковые шансы достичь успеха в профессиональной деятельности.
 2. При одинаковом уровне IQ белые всегда оказываются успешнее черных в профессиональной деятельности.
 3. При одинаковом уровне IQ черные всегда оказываются менее успешными, чем белые.
45. Какие временные показатели в большей степени коррелируют с показателями IQ?
1. Время простой реакции.
 2. Время опознания.
 3. Время реакции выбора.

46. В трехкомпонентной теории Р.Стернберга метакомпоненты – это...
1. Компоненты, контролирующие процессы приобретения новых знаний и получения новой информации.
 2. Высокоуровневые процессы, определяющие стратегии решения, планирование и контроль
 3. Компоненты, контролирующие процессы восприятия информации, сохранения ее в кратковременной памяти и извлечения ее из долговременной памяти.
47. Какие показатели креативности НЕ выделяются в теории Э.П. Торренса?
1. оригинальность
 2. беглость
 3. гибкость
 4. адекватность
 5. разработанность
48. Неслучайное заключение браков на основе сходства по какой-либо индивидуальной особенности называется
1. ассортативностью
 2. аддитивностью
 3. дополнительностью
 4. агрегацией
49. При проведении исследования классическим близнецовым методом выборка должна состоять:
1. из разлученных монозиготных близнецов
 2. из монозиготных и дизиготных близнецов
 3. из виртуальных близнецов и контрольной группы
 4. из одиночных близнецов и их сиблингов
 5. однополых и разнополых дизиготных близнецов
50. Какое утверждение верно?
1. Уровень IQ остается относительно стабильным на протяжении всей жизни человека.
 2. Уровень IQ увеличивается от детства к взрослости, а потом неизбежно снижается к старости.
 3. Уровень IQ последовательно увеличивается на протяжении всей жизни человека.
51. С чем НЕ связан фактор G по Спирмену
1. усвоение информации и приобретение нового опыта
 2. понимание отношений между объектами и явлениями
 3. перенос опыта в новые ситуации
 4. объединение способностей в единую структуру
52. Триада Г.Айзенка НЕ включает:
1. невротизм
 2. психотизм
 3. экстраверсию
 4. активность
53. Какую работу принято считать первым научным исследованием индивидуальных различий?

1. Книгу Ф. Гальтона "Наследственный гений"
 2. Книгу Ф. Гальтона "Люди английской науки: их природа и воспитание"
 3. Статью Ф. Гальтона "Исследование способностей человека и их развитие"
 4. Книгу В. Штерна "Дифференциальная психология и ее методические принципы"
54. Какой подход наиболее распространен в современных исследованиях индивидуальных различий?
1. Типологический анализ
 2. Сравнение крайних групп
 3. Анализ всей вариативности
55. Можно ли назвать синонимами следующие термины: межиндивидуальные различия, интериндивидуальные различия, дисперсия?
1. Да
 2. Нет
56. Какое из перечисленных свойств НЕ рассматривается в теории черт как необходимое свойство психологической черты?
1. Генетическая обусловленность
 2. Стабильность
 3. Кросс-ситуативность
 4. Увеличение с возрастом
57. Признает ли современная дифференциальная психология наличие общего фактора интеллекта (фактора g)?
1. Да
 2. Нет
58. Пятифакторная и шестифакторная модели личности
1. воспроизводятся в кросс-культурных исследованиях
 2. воспроизводятся только в западных странах
 3. имеют существенные различия в странах с разным экономическим уровнем
59. Более низкая школьная успеваемость обнаруживается у детей:
1. в семьях с единственным ребёнком
 2. в многодетных семьях
 3. из семей, в которых был еще один ребенок, умерший в младенческом возрасте
 4. имеющих много двоюродных братьев и сестер
60. Более низкая школьная успеваемость обнаруживается у детей
1. чьи родители имеют высшее образование
 2. имеющих младшего сиблинга
 3. имеющих небольшую разницу в возрасте со старшим сиблингом
 4. живущих вместе с бабушками и дедушками
61. Методика «Тест включенных фигур» используется для диагностики
1. диапазона эквивалентности
 2. конкретной – абстрактной концептуализации
 3. полезависимости-полenezависимости
62. Более низкие показатели интеллекта у детей из многодетных семей являются результатом
1. структуры семьи

2. более низкого в среднем социально-экономического статуса многодетных семей
63. К критериям темперамента НЕ относится:
 1. стабильность
 2. проявление на ранних стадиях онтогенеза
 3. кросс-ситуативность
 4. связь с мотивацией деятельности
64. Методика «Подбор парной фигуры» используется для диагностики
 1. сглаживания –заострения
 2. импульсивности – рефлексивности
 3. фокусирующего – сканирующего контроля
65. В теории интеллекта Р.Кеттелла выделяется:
 1. кристаллизованный интеллект
 2. общий интеллект
 3. флюидный интеллект
 4. индивидуальный интеллект
66. Значение признака, полученное у конкретного индивида, называется
 1. фенотипической изменчивостью
 2. фенотипом
 3. генотип-средовым взаимодействием
 4. генотипом
67. М.Холодная выделяет в структуре ментального опыта:
 1. когнитивный опыт
 2. метакогнитивный опыт
 3. бессознательные структуры
 4. интенциональный опыт
 5. сознательные структуры
68. Считается, что уровень интеллекта человека определяется эффективностью и скоростью процессов обработки информации в следующих теориях интеллекта:
 1. психометрические теории
 2. иерархические теории интеллекта
 3. теории множественности интеллектов
 4. когнитивные теории
69. Какой интеллект является «истинным» интеллектом в теории Г.Айзенка?
 1. биологический
 2. психометрический
 3. социальный
70. Кто первым систематизировал и описал психологические особенности людей?
 1. Ф.Гальтон
 2. Теофраст
 3. Ж. де Лабрюйер
 4. Лазурский
71. Кто выделил и описал единый фактор личности?
 1. Г.Айзенк
 2. Г.Олпорт

3. В.Штерн
4. Дж.Раштон

72. Какие психологические особенности можно называть чертами?
 1. имеют интер- и интраиндивидуальные различия
 2. имеют в популяции нормальное или J-распределение
 3. онтогенетически стабильны
 4. имеют иерархическую структуру
 5. не зависят от культурных различий



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости
Задания для проведения текущего контроля успеваемости,
критерии оценивания

1.1 Вопросы для устного опроса

1. Познание и поведение в раннем возрасте.
2. Формирование личности ребенка в раннем возрасте.
3. Развитие познавательных процессов и деятельности в дошкольном возрасте.
4. Развитие личности в дошкольном возрасте.
5. Развитие изобразительной деятельности ребенка.
6. Особенности игровой деятельности ребенка дошкольного возраста.
7. Умственное и поведенческое развитие младшего школьника.
8. Развитие личности в младшем школьном возрасте.
9. Интеллектуальное развитие в подростковом и юношеском возрасте.
10. Личность в подростковом и юношеском возрасте.
11. Педагогическая оценка и ее роль в процессе обучения.
12. Особенности системы поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога и родителя.
13. Психодиагностика в системе образования.
14. Психологическая служба в системе образования. Этический кодекс психолога.
15. Личность педагога. Педагогическое руководство: руководство детскими группами и коллективами
16. Теории учебной деятельности: традиционное обучение, проблемное обучение, программированное обучение, теории развивающего обучения.
17. Концепция планомерного поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина.
18. Периодизация морального развития Л. Кольберга.
19. Способы (стратегии) поведения ребенка и взрослого в конфликтных ситуациях.
20. Основные подходы к решению вопроса о соотношении обучения и развития ребенка.
21. Проблемы научения/обучения и воспитания ребенка в раннем возрасте.
22. Проблемы обучения и воспитания ребенка в дошкольном возрасте.
23. Проблемы обучения и воспитания ребенка в младшем школьном возрасте.
24. Проблемы обучения и воспитания подростка.
25. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание современного педагога.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой, нормативно-правовыми актами, судебной практикой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.	2
2	Обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя	1

3	Имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания результатов устного опроса

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

1.2 Тематика докладов (сообщений)

1. О развитии волевых качеств у ребенка.
2. Социометрический тест как инструмент для выявления статуса учащихся в классе или коллективе.
3. О саморегуляции педагогов и развитии у них навыков релаксации.
4. Инструменты для изучения уровня мотивации школьников и студентов.
5. Направления работы психологической службы в системе образования.
6. О системе поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога и родителя.
7. Сравнительный анализ традиционного, проблемного и развивающего обучения.
8. Воспитание ребенка родителями и педагогами.
9. Ценностные ориентации подростка.
10. Современное образование и цифровые технологии.

Критерии и шкалы оценивания доклада (сообщения)

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	3
2	представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.	2
3	выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.	1
4	доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала	0
Максимальная оценка -3 балла		

Шкала оценивания доклада

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	3

Хорошо	2
Удовлетворительно	1
Неудовлетворительно	0

1.3 Практические задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с ребенком младшего дошкольного возраста.
2. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с ребенком старшего дошкольного возраста.
3. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с ребенком младшего школьного возраста.
4. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с подростком.
5. Проанализируйте взаимодействие психолога с подростком (на примере видеофильма «Пациенты»).
6. Выявите типы профессиональной деформации педагога в предложенном видео.

Критерии и шкалы оценивания практического задания

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Выполненное задание носит научный, исследовательский, творческий характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент может его аргументировано представить и демонстрирует комплекс формируемых умений по следующим критериям: - осознанность умений – степень осознания обучающимися используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений; - освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений; - обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал. - самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи. - инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличие сформированной потребности в их выполнении.	2
2	Выполненное задание носит исследовательский характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент демонстрирует часть формируемых умений по некоторым из перечисленных выше критериев	1
3	Задание не отвечает предъявляемым требованиям, выполнено несвоевременно, студент не может его аргументировано представить.	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания практических заданий

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

1.4 Творческие задания

1. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании ребенка раннего возраста.
2. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании дошкольника.
3. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании младшего школьника.
4. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании подростка.
5. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании детей с ОВЗ.

Критерии и шкалы оценивания творческого задания

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Выполненное задание носит научный, исследовательский, творческий характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент может его аргументировано представить и демонстрирует комплекс формируемых умений по следующим критериям: - осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений; - освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений; - обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал. - самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи. - инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличие сформированной потребности в их выполнении.	2
2	Выполненное задание носит исследовательский характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент демонстрирует часть формируемых умений по некоторым из перечисленных выше критериев	1
3	Задание не отвечает предъявляемым требованиям, выполнено несвоевременно, студент не может его аргументировано представить.	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания творческих заданий

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

1.5 Перечень тем для проведения групповой дискуссии

1. Сиблинговая позиция ребенка и ее влияние формирование особенностей ребенка.
2. Научение/обучение и воспитание в раннем возрасте.
3. Обучение и воспитание в дошкольном возрасте.
4. Обучение и воспитание в младшем школьном возрасте.
5. Обучение и воспитание в подростковом и юношеском возрасте.
6. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание современного педагога.
7. Воспитание ребенка в современном цифровом мире.
8. Как можно использовать видеофильм "Бумеранг" при проведении просветительской работы с родителями?

Критерии и шкалы оценивания участия в групповой дискуссии

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	студент принимал активное участие в дискуссии, был инициативен, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, аргументированностью, обоснованностью собственной позиции в проблемных ситуациях.	2
2	студент принимал участие в дискуссии, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, однако он затруднялся в подборе аргументов и формулировке собственной позиции в проблемных ситуациях.	1
3	студент не принимал участие в дискуссии, или его выступление отличалось непоследовательностью, ненаучностью или содержало значимые ошибки при формулировке психологических знаний.	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания участия в групповой дискуссии

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психология образования» - зачет.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Обучение и воспитание. Образование как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения. Общее, профессиональное и дополнительное образование.
2. Теории обучения. Сравнительный анализ традиционного, проблемного и развивающего обучения.
3. Концепция планомерного поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина.
4. Динамика особенностей речевого развития и словарный запас ребенка раннего и дошкольного возраста. Эгоцентрическая речь как важный этап подготовки внутренней речи ребенка.
5. Характеристики стадий в развитии изобразительной деятельности ребенка.
6. Изменение иерархии психических функций у ребенка в раннем, дошкольном и школьном возрасте.
7. Синкреты, комплексы, понятия как этапы смыслового развития сознания ребенка.
8. Типы привязанности ребенка к матери и их влияние на психологические особенности личности.
9. Виды мышления ребенка.
10. Особенности игровой деятельности ребенка дошкольного возраста.
11. Сенсорные эталоны и наглядные модели и их роль в развитии восприятия дошкольника.
12. Особенности формирования произвольности внимания у дошкольников.
13. Виды общения ребенка (М.И. Лисина).
14. Первое и второе рождение личности ребенка.
15. Особенности развития уровня притязаний ребенка в дошкольном и младшем школьном возрасте.
16. Саморегуляция ребенка как задача его развития.
17. Мотивы избегания неудач и достижения успеха как личностные особенности ребенка.
18. Особенности развития волевых качеств у ребенка. О дефиците способностей ребенка и приложении усилий.
19. Деловые, товарищеские и дружеские взаимоотношения в старшем подростковом возрасте.
20. Периодизация морального развития Л. Кольберга.
21. Особенности системы поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога и родителя.
22. Стимулирующая сила оценок педагога. Соотношение понятий «оценка» и «отметка». Способы повышения значимости оценок педагога.
23. Внутренняя и внешняя мотивация ребенка.
24. Характеристика видов научения ребенка (импринтинг, условно-рефлекторное, оперантное, викарное и вербальное научение).
25. Особенности организации интеллектуальных игр с детьми дошкольного возраста.
26. Непосредственное и опосредованное запоминание ребенка. Параллелограмма развития памяти.
27. Моральные и материальные стимулы и их использование родителями в младшем школьном возрасте.
28. Особенности обучения ребенка при выполнении им заданий в младшем школьном возрасте.
29. Коллектив и его роль в воспитании ребенка.

30. Особенности влияния взрослых на формирование социальных установок у детей.
31. Значение постоянных обязанностей ребенка по дому. Экономические аспекты воспитания ребенка.
32. Характеристики сиблинговой позиции ребенка.
33. Романтический и прагматический идеал в подростковом и юношеском возрасте.
34. Понятие «зона ближайшего развития» ребенка и его значение для педагогики и психологии.
35. Основные подходы к решению вопроса о соотношении обучения и развития ребенка.
36. Основные направления работы психологической службы в системе образования. Принципы Этического кодекса психолога.
37. Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам. О необходимости учета возрастных особенностей детей, связанных с осознанием и оцениванием себя.
38. Методики, рекомендуемые к применению в диагностико-консультативной работе психолога на каждом возрастном этапе.
39. Конкретизация способности педагога к воспитанию обучающихся.
40. Саморегуляция педагогов и развитие у них навыков релаксации.
41. Характеристика стилей руководства педагогическим коллективом.
42. Способы (стратегии) поведения ребенка и взрослого в конфликтных ситуациях. Тест Томаса-Килманна.
43. Составляющие эффективности деятельности педагогического коллектива.
44. Виды профессиональной деформации педагога. О связи профессиональной деформации и профессиональной компетентности педагога.
45. Уровни коррекции профессиональной деформации педагога.
46. Критерии эмоционального выгорания. Опросник выгорания К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой. Методика диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко.
47. «Рисунок семьи» как диагностический инструмент для оценки благополучия ребенка в семье.
48. Методика для оценки уровня школьной мотивации Н.Г. Лускановой, методика для изучения мотивации обучения М.Р. Гинзбурга, методика диагностики учебных мотивов А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой как инструменты для оценки мотивации обучающихся.
49. Социометрический тест как инструмент для выявления статуса учащихся в классе или коллективе.
50. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик как диагностический инструмент для выявления глубинных переживаний, определения уровня культурного развития ребенка.

Тестовые задания (при использовании теста)

1. Выберите верные варианты особенностей системы поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога или родителя
 - а) Если хотим, чтобы ребенок приобрел знания, сформировал качества в процессе воспитания, то предпочтение следует отдавать поощрениям
 - б) Если хотим, чтобы ребенок исправил недостатки в учебе и поведении, то допустимо применение наказаний
 - в) Если ребенок имеет низкую самооценку, то преобладать должны наказания
 - г) Если ребенок имеет низкую самооценку, то преобладать должны поощрения
 - д) При завышенной самооценке ребенка его следует наказывать
2. Что из нижеперечисленного верно в отношении крайних значений оценок педагога?
 - а) Они всегда обладают стимулирующей силой
 - б) Они не всегда обладают стимулирующей силой
 - в) Частое использование одних и тех же оценок педагога может приводить к утрате их мотивирующей роли

3. Что, верно, из нижеперечисленного по соотношению понятий «оценка» и «отметка»?
- а) Более широким является понятие «оценка»
 - б) Отметка – знаковое выражение оценки
 - в) Более широким является понятие «отметка»
4. Что можно отнести к способам повышения значимости оценок педагога?
- а) Изучение и учет индивидуальных интересов и потребностей ребенка
 - б) Варьирование оценок с целью избегания привыкания ребенка к ним
 - в) Оценки должны давать значимые для ребенка взрослые
5. Что из нижеперечисленного в отношении внутренней и внешней мотивации обучающегося верно?
- а) Внутренняя мотивация учебно-воспитательной деятельности является более сильной, чем внешняя мотивация, при наличии внутренней мотивации у обучающегося педагогу следует также находить способы внешней стимуляции
 - б) Внешняя мотивация учебно-воспитательной деятельности является более сильной, чем внутренняя мотивация обучающегося
 - в) Внутренняя мотивация учебно-воспитательной деятельности является более сильной, чем внешняя мотивация, при наличии внутренней мотивации педагогу не имеет смысла задумываться о внешней мотивации
6. Для выявления статуса учащихся в классе, коллективе, определения микро-групп, социально-рефлексивных навыков учащихся 5-8 классов наиболее целесообразно использовать
- а) опросник
 - б) социометрический тест
 - в) рисуночную методику
7. Каковы требования, предъявляемые к методам психодиагностики обучающихся?
- а) валидность
 - б) точность
 - в) надежность
8. При использовании психодиагностических методов в работе с детьми младшего школьного возраста необходимо учитывать, что
- а) осознают все собственные черты и качества
 - б) осознают абсолютное большинство собственных черт и качеств
 - в) не осознают многие собственные черты и качества
9. Многие дети в состоянии правильно оценивать свои мотивы
- а) в дошкольном возрасте
 - б) в младшем школьном возрасте
 - в) начиная со старшего школьного возраста
10. Что важно учитывать при проведении психодиагностической работы с детьми младшего школьного возраста?
- а) Понимает ли вопросы ребенок
 - б) Способен ли он давать осознанные ответы
 - в) Не являются ли его ответы механическими
 - г) Не использует ли он смену ответов ради интереса
 - д) Не находится ли ребенок в состоянии утомления на момент начала работы с ним
11. Какие методы для исследования можно использовать с обучающимися в школе?
- а) Наблюдение

- б) Беседа
- в) Анализ продуктов деятельности
- г) Стандартизированные и проективные тесты

12. Какие направления в работе психологической службы в системе образования выделяют?

- а) Психодиагностика
- б) Психологическое консультирование
- в) Психологическая коррекция
- г) Психопрофилактика

13. Расхождение между уровнем развития, обнаруживаемым в самостоятельной деятельности ребенка и уровнем, которого он достигает в сотрудничестве со взрослым называют в психологии

- а) Потенциалом развития ребенка
- б) Зоной ближайшего развития ребенка
- в) Индикатором развития способностей ребенка

14. Что по мнению Л.С. Выготского, верно, в отношении развивающего обучения?

- а) Обучение должно осуществляться в зоне ближайшего развития
- б) Содержанием обучения должна стать система научных понятий
- в) Обучение должно сопровождаться психологической диагностикой уровня оценки развития ребенка

15. Этический кодекс психолога, принятый Российским психологическим обществом в 2012 году, содержит описания следующих принципов

- а) Уважения
- б) Компетентности
- в) Ответственности
- г) Честности
- д) Отказа от работы с клиентом

16. Педагогу в школе следует обратить внимание и обсудить со школьным психологом особенно те случаи

- а) Когда затраты времени педагога на обучение и воспитание детей значительно больше, чем затраты времени со стороны родителей
- б) Когда затраты времени педагога на обучение и воспитание детей могут быть меньше, чем затраты времени со стороны родителей
- в) Когда затраты времени педагога на обучение и воспитание детей примерно одинаковы с затратами времени со стороны родителей

17. Способность педагога к воспитанию обучающихся включает в себя

- а) Способность к правильной оценке внутреннего состояния другого человека
- б) Способность быть примером и образцом для подражания
- в) Способность вызывать у обучающегося благородные чувства, желание и стремление становиться лучше
- г) Способность приспосабливать свои воздействия к индивидуальным особенностям обучающегося
- д) Способность находить нужный стиль общения
- е) Способность вселять уверенность, успокаивать, стимулировать обучающегося
- ж) Способность вызывать к себе уважение со стороны обучающегося

18. Эмоциональная саморегуляция педагога должна базироваться прежде всего

- а) на умении управлять состоянием своего организма (навыках релаксации)
- б) на умении сдерживаться в сложных ситуациях
- в) на умении дать выход своим эмоциям

19. Для развития обучающегося, особенно в младшем школьном возрасте,

- а) важно чтобы ребенок был участником нескольких детских групп, занятых различными деятельностью
- б) важно чтобы ребенок был участником только одной детской группы, занятой какой-то деятельностью
- в) не важно участие ребенка в детских группах, занятых какой-либо деятельностью

20. Среди стилей руководства педагогическим коллективом принято выделять

- а) Авторитарный стиль
- б) Демократический стиль
- в) Либеральный стиль
- г) Методический стиль

21. Для какого из стилей руководства педагогическим коллективом характерна ситуация, в которой максимальны условия для творческой самостоятельности педагогов, но существует проблема в поддержании порядка и дисциплины

- а) Для демократического
- б) Для авторитарного
- в) Для либерального

22. Какие способы (стратегии) поведения в конфликтных ситуациях выделяют в рамках модели «собственный интерес – интерес другой стороны»

- а) Соперничество
- б) Избегание
- в) Уступка
- г) Компромисс
- д) Уступка

23. Из каких составляющих складывается эффективность деятельности педагогического коллектива?

- а) Обученность учащихся
- б) Воспитанность учащихся
- в) Профессиональная квалификация педагогов
- г) Личностное самосовершенствование педагогов
- д) Способность педагогического коллектива оперативно решать возникающие задачи

24. Какая стадия в развитии изобразительной деятельности характерна для ребенка 2-3 лет?

- а) Стадия «головоногов» (примитивных изображений)
- б) Стадия марания и каракулей
- в) Стадия правдоподобных изображений

25. Чем характеризуется речевое развитие от 1 года до 1 года 6-8 месяцев?

- а) Значительным приростом активного словаря
- б) Развитием активного понимания при незначительном приросте активного словаря
- в) Незначительным приростом активного понимания

26. Какая психическая функция возглавляет их иерархию в раннем возрасте?

- а) Мышление
- б) Память
- в) Восприятие

27. Какие этапы смыслового развития сознания ребенка характерны для раннего возраста?

- а) Синкреты
- б) Комплексы
- в) Понятия

28. Признаки полоролевого поведения наиболее характерно появляются у ребенка

- а) на 1 году
- б) на 2 году
- в) на 3 году

29. Если мать эмоционально-неустойчива, то возможно формирование у ребенка

- а) Амбивалентного типа привязанности
- б) Тревожно-избегающего типа привязанности
- в) Надежного (безопасного) типа привязанности

30. Какая психическая функция возглавляет их иерархию в дошкольном возрасте?

- а) Мышление
- б) Память
- в) Восприятие

31. Центральным новообразованием дошкольного возраста является

- а) наглядно-действенное мышление
- б) формально-логическое мышление
- в) наглядно-образное мышление

32. Какие особенности игр проявляются у детей старшего дошкольного возраста?

- а) совместность
- б) имитация отношений между людьми
- в) игры по правилам
- г) проявление лидерства

33. Развитие восприятия дошкольника характеризуется

- а) усвоением сенсорных эталонов
- б) усвоением наглядных моделей
- в) усвоением малоизвестных свойств предметов

34. В какой последовательности идет формирование у дошкольника

- а) Представления о свойствах и предметах -> Ориентировка в пространстве -> Ориентировка во времени
- б) Ориентировка в пространстве -> Представления о свойствах и предметах -> Ориентировка во времени
- в) Ориентировка во времени -> Ориентировка в пространстве -> Представления о свойствах и предметах ->

35. Какая формируется произвольность внимания дошкольника?

- а) Произвольность формируется сама по себе
- б) Произвольность формируется на базе непроизвольности
- в) Произвольность требует специального обучения управлением внимания со стороны взрослых

36. Словарный запас дошкольника в норме составляет

- а) 1500 слов
- б) от 3000 до 7000 слов
- в) свыше 15000 слов

37. Какой тип общения характерен для ребенка старшего дошкольного возраста?

- а) ситуативно-деловое
- б) внеситуативно-личностное
- в) внеситуативно-познавательное

38. Ребенок впервые открывает для себя внутренний план сознания, становится закрытым

- а) в возрасте 3 лет
- б) в возрасте 6-7 лет

в) в возрасте 11-12 лет

39. Первичное соподчинение мотивов происходит

- а) в раннем возрасте
- б) в дошкольном возрасте
- в) в младшем школьном возрасте

40. В каком возрасте ребенок понимает, что у слова, может быть, не одно значение и начинает понимать шутки, основанные на различных смысловых интерпретациях?

- а) в возрасте 3 лет
- б) в возрасте 5 лет
- в) в возрасте 11-12 лет

41. Развитие уровня притязаний ребенка происходит

- а) От неадекватного уровня к завышенному в дошкольном возрасте с окончательным формированием в младшем школьном, примерно к 10 годам
- б) От неадекватного уровня к завышенному с окончательным формированием в старшем дошкольном возрасте
- в) От неадекватного уровня к завышенному в дошкольном возрасте с окончательным формированием в младшем подростковом возрасте

42. Какая психическая функция возглавляет их иерархию в школьном возрасте?

- а) Мышление
- б) Память
- в) Восприятие

43. Какие новообразования характерны для ребенка младшего школьного возраста?

- а) Анализ как выделение в целом его частей, компонентов
- б) Рефлексия как рассмотрение и осознание человеком оснований своего действия
- в) Планирование, которое подразумевает, что действие проигрывается в умственном плане до его реального исполнения

44. В каком возрасте саморегуляция ребенка должна быть полностью сформирована?

- а) в возрасте до 6 лет
- б) в возрасте 6-7 лет
- в) в возрасте 8-9 лет

45. Мышление приобретает абстрактный и обобщенный характер, становится словесно-логическим у ребенка

- а) с 7-8 лет
- б) с 10-11 лет
- в) с 15-16 лет

46. Мотив достижения успеха становится личностной особенностью ребенка

- а) в возрасте 5-6 лет
- б) в возрасте 6-7 лет
- в) в возрасте 8-10 лет

47. Первое проявление настойчивости как волевой черты ребенка можно отметить

- а) в возрасте 4-5 лет
- б) в возрасте 8-9 лет
- в) в возрасте 15-17 лет

48. Развитию мотивации достижения успеха в ребенке способствуют

- а) адекватная, умеренно завышенная самооценка и высокий уровень притязаний
- б) адекватная самооценка и низкий уровень притязаний

в) низкая самооценка и высокий уровень притязаний

49. Рассмотрение подросткового возраста как непрерывного кризиса характерно для взглядов

- а) Д.Б. Эльконина
- б) Э. Эриксона
- в) Л.И. Божович

50. Что характерно ли для подросткового и юношеского возраста

- а) склонность к экспериментированию
- б) стремление брать на себя сложные и престижные задачи
- в) выделение различных видов взаимоотношений (товарищеских, дружеских, деловых)

51. Какой уровень морального развития характерен для подростка по мнению Л. Кольберга

- а) преконвенциональный
- б) конвенциональный
- в) постконвенциональный

52. В какой последовательности идет развитие волевых качеств ребенка

- а) Динамические физические свойства (сила, быстрота, скорость) -> Способность выдерживать нагрузки (выносливость, выдержка, терпение, настойчивость) -> Более сложные качества (концентрация, сосредоточенность, работоспособность)
- б) Способность выдерживать нагрузки (выносливость, выдержка, терпение, настойчивость) -> Динамические физические свойства (сила, быстрота, скорость) -> Более сложные качества (концентрация, сосредоточенность, работоспособность)

53. Какие из видов научения могут быть отнесены к высшим?

- а) Импринтинг
- б) Вербальное научение
- в) Викарное научение
- г) Условно-рефлекторное научение
- д) Оперантное научение

54. От чего из нижеперечисленного зависит успех обучения

- а) От мотивации
- б) От произвольности познавательных процессов
- в) От наличия волевых качеств
- г) От умения обучающегося взаимодействовать с людьми

55. В раннем возрасте действия взрослого в ситуации сломавшейся у ребенка игрушки

- а) Должны быть направлены на приобретение такой же новой
- б) Должны быть направлены на совместное приведение в порядок сломавшейся игрушки
- в) Не являются определяющими для развития ребенка

56. Что является важным при организации интеллектуальных игр с детьми дошкольного возраста?

- а) Чтобы игра была достаточно сложной для ребенка
- б) Чтобы игра содержала в себе сложные правила
- в) Чтобы взрослый задавал в игре вопросы: Как это называется? Какие еще слова для обозначения есть еще? Какое слово можно употребить вместо...?

57. В каком возрасте эффективность опосредованного запоминания дает наибольший эффект?

- а) В младшем дошкольном возрасте
- б) В старшем дошкольном возрасте
- в) В подростковом возрасте

58. Что важно рекомендовать взрослому при чтении ребенку рассказов и сказок?

- а) обращать внимание ребенка на интересные слова
- б) стимулировать ребенка к пересказу
- в) стимулирование ребенка к придумыванию собственных рассказов ребенком

59. Как рекомендуется использовать моральные и материальные стимулы в младшем школьном возрасте?

- а) Рекомендуется использовать только моральные стимулы
- б) Рекомендуется сочетать моральные и материальные стимулы и при этом не злоупотреблять материальными
- в) Рекомендуется широко использовать материальные стимулы

60. При обучении ребенка какого возраста необходимо при выполнении заданий задавать вопросы: чему можно научиться при выполнении этого задания? Почему это важно? Чему ты научился при выполнении этого задания?

- а) старшего дошкольного возраста
- б) младшего школьного возраста
- в) старшего подросткового возраста

61. Предоставление возможности для размышления и самостоятельных решений в младшем школьном возрасте

- а) Считается важным только при выполнении заданий в школе
- б) Считается важным при выполнении заданий в школе или заданий по дому
- в) Не является принципиально важным

62. Совместное времяпрепровождение взрослого с ребенком, направленное на приобщение к миру искусства, литературы, поиск и обсуждение информации из СМИ особенно важно организовать

- а) В дошкольном возрасте
- б) В младшем школьном возрасте
- в) В старшем подростковом возрасте

63. Процесс организации обучения, в котором развиваются первичные навыки составления и произнесения речи, ответа на вопросы, ведения дискуссии, становится важным

- а) В младших классах
- б) В высших учебных заведениях
- в) В средних и старших классах

64. Какое воздействие оказывает коллектив, в котором оказывается ребенок?

- а) Позитивное воздействие
- б) Негативное воздействие
- в) Она может быть как позитивным, так и негативным

65. Возможным ли с точки зрения формирования на социальные установки обучающегося является использование педагогом

- а) Логических рассуждений
- б) Эмоционального воздействия
- в) Логических рассуждений и эмоционального воздействия

66. Постоянные обязанности по дому должны появиться у ребенка

- а) с 4-5 лет
- б) с 8-9 лет
- в) с 15-16 лет

67. С помощью какого диагностического инструмента можно оценить мотивацию первоклассников?

- а) Методика для изучения мотивации обучения М.Р. Гинзбурга

- б) Методика для оценки уровня школьной мотивации Н.Г. Лускановой
в) Методика диагностики учебных мотивов А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой

68. Экономические аспекты в воспитании ребенка рекомендовано вводить

- а) с младшего школьного возраста
б) с младшего подросткового возраста
в) со старшего подросткового возраста

69. Понимание того, что дефицит способностей можно компенсировать приложением усилий у ребенка возникает

- а) после 5 лет
б) после 7 лет
в) после 10 лет

70. Подтверждается ли исследованиями гипотеза о том, что единственный ребенок в семье вырастит эгоистом?

- а) Да
б) Нет

71. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик как диагностический инструмент позволяет при обследовании обучающихся

- а) Выявлять глубинные, не всегда поддающиеся контролю переживания
б) Проанализировать стиль рассказов, манеру изложения
в) Оценить словарный запас
г) Определить уровень культурного развития

72. Для формирования правильного отношения к романтическому и прагматическому идеалу в подростковом и юношеском возрасте

- а) Важно показать, что романтический идеал преобладает в молодости
б) Важно показать, что прагматический идеал преобладает во взрослой жизни
в) Важно показать, что они могут быть совместимы в жизни

73. Какие из нижеприведенных утверждений верны в отношении профессиональной деформации и профессиональной компетентности педагога?

- а) Развитие профессиональной деформации снижает уровень профессиональной компетентности
б) Высокий уровень компетентности способствует коррекции профессиональной деформации
в) Связь между профессиональной деформацией и профессиональной компетентностью отсутствует

74. На основе соотношения профессионализма с различными аспектами зрелости специалиста выделено четыре вида профессиональной компетентности: специальная, социальная, личностная, индивидуальная. Кто является автором этой классификации?

- а) Е.А. Климов
б) А.К. Маркова
в) Т.Т. Архипова
г) В.В. Бойко

75. Какие виды профессиональной деформации выделяют?

- а) Общепрофессиональные деформации
б) Специальные профессиональные деформации
в) Профессионально-типологические деформации
г) Индивидуальные деформации

76. Современная типология профессиональной деформации педагога насчитывает (по Э.Ф. Зееру)

- а) 7 типов деформаций
- б) 12 типов деформаций
- в) 17 типов деформаций

77. Какой вид профессиональной деформации преподавателя (по Э.Ф. Зееру) проявляется в централизации всего учебно-воспитательного процесса, единоличном осуществлении управленческих функций, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний?

- а) демонстративность
- б) педагогическая агрессия
- в) дидактичность
- г) авторитарность

78. Какой вид профессиональной деформации преподавателя (по Э.Ф. Зееру) проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных педагогических проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, беспелляционных суждений?

- а) демонстративность
- б) педагогическая агрессия
- в) ролевой экспансионизм
- г) авторитарность

79. Какой вид профессиональной деформации преподавателя (по Э.Ф. Зееру) проявляется в нежелании совершенствования навыков работы с информацией и повышения своей информационной компетентности (информационной культуры), прекращении своего профессионального самообразования и самовоспитания после накопления определенного количества информации и методической базы для преподавания своего предмета?

- а) консерватизм
- б) информационная пассивность
- в) ролевой экспансионизм
- г) социальное лицемерие

80. Какие уровни коррекции профессиональной деформации педагога выделяют современные авторы?

- а) Телесный
- б) Эмоциональный
- в) Поведенческий
- г) Смысловой

81. Какие признаки эмоционального выгорания выделили К. Маслач и С. Джексон для специалистов, работающих в сфере «человек-человек»?

- а) Эмоциональная истощенность
- б) Нарушения в когнитивной сфере
- в) Деперсонализация
- г) Редукция профессиональных достижений

82. Авторами методик диагностики профессионального (эмоционального) выгорания являются:

- а) М.И. Лисина
- б) Ж. Пиаже
- в) К. Маслач
- в) Л.С. Выготский
- г) А.Р. Лурия
- д) В.В. Бойко

83. Склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интериоризация, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственные дефекты и дезориентация личности

- а) относятся к внутренним факторам профессионального выгорания
- б) к внешним факторам профессионального выгорания
- в) не относятся к факторам профессионального выгорания

84. В основе традиционного обучения лежит

- а) Программа, представляющая собой упорядоченную последовательность задач
- б) Ассоциативно-рефлекторная теория
- в) Решение теоретических и практических проблем

85. П.Я. Гальперин разработал

- а) Принципы проблемного обучения
- б) Концепцию планомерного поэтапного формирования умственных действий
- в) Принципы программированного обучения

86. Система развивающего обучения, ориентированная на формирование мыслительных операций, была разработана

- а) З.И. Калмыковой
- б) Н.Н. Поспеловым
- в) Л.М. Фридманом

87. Е.Н. Кабанова-Миллер предложила систему развивающего обучения, направленную

- а) на формирование приемов учебной работы
- б) на развитие творческого мышления
- в) на раннее интенсифицированное развитие школьников

88. К какому мотиву можно отнести утверждение студента «Хочу быть уважаемым человеком учебного коллектива»?

- а) профессиональному
- б) мотиву творческой самореализации
- в) коммуникативному
- г) социальному
- д) мотиву избегания
- е) учебно-познавательному

89. К какому мотиву можно отнести утверждение студента «Учусь, потому что мне нравится избранная профессия»?

- а) профессиональному
- б) мотиву творческой самореализации
- в) коммуникативному
- г) социальному
- д) мотиву престижа
- е) учебно-познавательному

90. К какому мотиву можно отнести утверждение студента «Хочу получить диплом с хорошими оценками, чтобы иметь преимущество перед другими»?

- а) профессиональному
- б) мотиву творческой самореализации
- в) коммуникативному
- г) социальному
- д) мотиву престижа
- е) учебно-познавательному

91. Владение выпускником вуза средствами и способами профессиональной деятельности и

способность к их дальнейшему совершенствованию называется:

- а) социальной компетентностью
- б) индивидуальной компетентностью
- в) специальной компетентностью

92. Цифровая образовательная среда (ЦОС) –

- а) это совокупность программных и технических средств, образовательного контента, необходимых для реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, обеспечивающая доступ к образовательным услугам и сервисам в электронном виде
- б) это совокупность программных и технических средств, образовательного контента, необходимых для реализации образовательных программ с применением исключительно дистанционных образовательных технологий, обеспечивающая доступ к образовательным услугам и сервисам в электронном виде
- в) это совокупность программных и технических средств, образовательного контента, необходимых для реализации образовательных программ, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, обеспечивающая доступ к образовательным услугам и сервисам в электронном виде

93. Дистанционное обучение — это

- а) процесс, который осуществляется исключительно на базе информационных и телекоммуникационных технологий
- б) комплекс образовательных услуг, предоставляемых широкому слою населения на любом расстоянии от образовательных учреждений
- в) процесс обучения, не предполагающий обратную связь от педагога

94. Понятие «дети с ОВЗ»

- а) является равнозначным понятию «дети-инвалиды»
- б) является более широким, чем понятие «дети-инвалиды»
- в) является более узким, чем понятие «дети-инвалиды»

95. Понятие «дети с особыми образовательными потребностями»

- а) шире понятия «дети с ОВЗ»
- б) равнозначно понятию «дети с ОВЗ»
- в) уже понятия «дети с ОВЗ»

96. В Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» дается определение понятию «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья»

- а) это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные справкой о признании лица инвалидом и препятствующие получению образования без специальных условий
- б) это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом развитии, подтвержденные бюро медико-социальной экспертизы (МСЭ)
- в) это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без специальных условий

97. У каких детей с ОВЗ нарушения могут преодолеваются с большей вероятностью в процессе развития, обучения и воспитания?

- а) У детей с нарушением слуха
- б) У детей с нарушением зрения
- в) У детей с нарушением речи
- г) У детей с нарушением опорно-двигательного аппарата
- д) У детей с задержкой психического развития
- е) У детей с нарушением поведения и общения
- ж) У детей с умственной отсталостью

з) У детей с комплексными нарушениями психофизического развития, с так называемыми сложными дефектами

98. Специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ – это условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование

а) специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов

б) специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования

в) предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь

г) проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий

д) обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ОВЗ

99. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает существование в нашей стране

а) интегрированного образования

б) инклюзивного образования

в) специального (коррекционного) образования

100. Адаптированная образовательная программа -

а) это образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц

б) это образовательная программа, адаптированная для совместного обучения обучающихся и обучающихся с ОВЗ

в) это образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, не предполагающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц

Критерии оценки результатов итогового тестирования по дисциплине

Оценка зачета (стандартная)	Оценка зачета (тестовые нормы: % правильных ответов)
«зачтено»	Более 60%
«не зачтено»	менее 60%

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ОПК-7.1. Демонстрирует знания основных задач и методов профилактики и просвещения		
Знает: Основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования	Знает: основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования	Не знает основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования
Умеет: проводить анализ особенностей возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и	Умеет: проводить анализ возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и	Не умеет проводить анализ особенностей возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания

просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания	просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания	
Владеет: Приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Владеет: приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Не владеет приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования
ОПК-7.2. Оценивает потребности целевой аудитории и разрабатывает планы и программы профилактической и просветительской работы		
Знает: Специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей	Знает: специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей	Не знает специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей
Умеет: разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях	Умеет: разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях	Не умеет разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях
Владеет: Навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Владеет: навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Не владеет навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования
ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам		
Знает: Принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики	Знает: принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики	Не знает принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики
Умеет: стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Умеет: стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Не умеет стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам
Владеет: Навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг	Владеет: навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг	Не владеет навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг
ОПК-10.1. Определяет потребности в обучении и развитии: анализирует концепции личностного и профессионального развития, основные подходы к планированию профессиональной карьеры; демонстрирует умения выявлять и анализировать информацию о потребностях обучающихся с помощью интервью и анализа документации в образовательном процессе; владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития		

Знает: Психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся	Знает: психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся	Не знает психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся
Умеет: выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации	Умеет: выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации	Не умеет выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации
Владеет: Приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся	Владеет: приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся	Не владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся
ОПК-10.2. Создает программу обучения: демонстрирует знания психологических теорий обучения, воспитания, развития; использует педагогические модели и технологии с учетом возрастных профессиональных особенностей обучающихся, а также особых социальных групп населения; владеет приемами диагностики психологических проблем в педагогической деятельности и методами их разрешения		
Знает: Психологические теории обучения, воспитания, развития	Знает: психологические теории обучения, воспитания, развития	Не знает психологические теории обучения, воспитания, развития
Умеет: использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам	Умеет: использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам	Не умеет использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам
Владеет: Приемами психологической диагностики и методами решения проблем	Владеет: приемами психологической диагностики и методами решения проблем	Не владеет приемами психологической диагностики и методами решения проблем



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**МЕТОДОЛОГИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

На семинарских занятиях каждому учащемуся дается задание выбрать интересную ему полнотражную статью, описывающую эмпирическое исследование, из рецензируемого научного журнала из области психологии. Рекомендуется начать поиск с таких журналов как «Психологический журнал», «Экспериментальная психология», «Вопросы психологии», «Российский журнал когнитивной науки», «Вестник Московского университета. Серия 14. Психология» или выбрать иной журнал, в том числе на английском языке. Учащемуся предлагается прочитать выбранную статью и проанализировать ее содержание по следующим пунктам:

1. Необходимо определить тип исследования (доэксперимент, квазиэксперимент или истинный эксперимент), которое описано в статье. Для этого необходимо проанализировать указанную в статье цель исследования и сопоставить ее с данными в ходе лекций формулировками целей, характерных для разных типов исследований. При определении типа исследования также необходимо проанализировать план, в соответствии с которым проведено описанное в статье исследование, и сопоставить его с данными на лекциях вариантами планов, характерных для разных типов исследования. Необходимо отметить, соответствует ли указанная в статье цель исследования реализованному плану исследования, поскольку указанная цель исследования и план исследования могут относиться к разным типам исследования. В случае несовпадения плана и цели исследования ошибочной следует считать формулировку цели исследования.

2. Следует сопоставить указанную в статье цель с названием статьи и гипотезами исследования для выявления их соответствия или несоответствия друг другу и типу исследования, которое было реализовано. Следует учитывать, что распространенной ошибкой являются формулировки целей и гипотез, соответствующие истинному эксперименту, тогда как был реализован квазиэксперимент.

3. Необходимо оценить, соответствует ли содержание раздела «Аннотация» требованиям к данному разделу, представленным на лекциях. В случае несоответствия требованиям, необходимо указать, какие необходимые сведения об исследовании не указаны в аннотации.

4. Необходимо оценить, содержатся ли в разделе «Введение» обзор литературы, необходимый для формулировки цели исследования и теоретической гипотезы исследования. Указаны ли цель и теоретическая гипотезы после обзора литературы или, вопреки требованиям, предшествуют ему?

5. Необходимо оценить, все ли требуемые подразделы содержатся в разделе «Методика». Особое внимание необходимо уделить описанию выборки исследования, процедуре исследования и использованным в исследовании тестам. Достаточно ли полно описана выборка исследования? Достаточно ли полно описана процедура исследования, чтобы данное исследование могло быть повторено с опорой на это описание? Указаны ли в статье ссылки на исследования, в которых проводилась валидизация использованных в исследовании тестовых методик или их адаптация на русскоязычной выборке (если в исследовании использовались зарубежные тестовые методики)?

6. Необходимо оценить, насколько адекватно представлены результаты исследования в разделе «Результаты». Нужно проанализировать, насколько рисунки понятны для читателя, содержат ли рисунки все необходимые подписи (названия осей и переменных), указаны ли на рисунке статистически значимые различия. Следует отметить, содержатся ли в разделе «Результаты» ссылки на другие исследования (что недопустимо) или обсуждение результатов (что также недопустимо).

7. Необходимо оценить, все ли требуемые подразделы содержатся в разделе «Обсуждение

результатов». Особое внимание необходимо уделить тому, сопоставлены ли полученные в исследовании результаты результатам, полученным в других исследованиях.

8. Следует оценить, соответствуют ли выводы поставленным в исследовании задачам.

9. Необходимо оценить, соответствуют ли выводы типу исследования, которое было реализовано. Следует учитывать, что распространенной ошибкой являются формулировки выводов, соответствующих истинному эксперименту, тогда как был реализован квазиэксперимент.

10. Необходимо проанализировать, нет ли в статье повторов, сленга, этических нарушений, нарушений стиля научной публикации в виде использования метафор и вводных конструкций, характерных для обыденной речи.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Статья проанализирована на основе 2 пунктов
Удовлетворительно/зачтено	Статья проанализирована на основе 3-4 пунктов
Хорошо/зачтено	Статья проанализирована на основе 5-7 пунктов
Отлично/зачтено	Статья проанализирована на основе 8 и более пунктов

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Определение понятия «индуктивизм».
2. Какие цели могут быть достигнуты в таком типе исследования как квазиэксперимент?
3. Какие цели могут быть достигнуты в таком типе исследования как доэксперимент?
4. Какие цели могут быть достигнуты в таком типе исследования как истинный эксперимент?
5. Определение объяснительного принципа детерминизма.
6. Какой метод является общенаучным?
7. Какой тип шкалирования (измерения) приписывает объектам числовые значения, которые представляют положение объектов в последовательности, но не позволяет измерить, на сколько единиц и во сколько раз различается выраженность свойств у сравниваемых объектов?
8. Какой тип шкалирования (измерения) дает возможность выделять свойства объектов и сопоставлять их выраженность в терминах различия на определенное количество единиц, но не позволяет измерить, во сколько раз различается выраженность свойств у сравниваемых объектов?
9. Какой тип шкалирования (измерения) дает возможность выделять свойства объектов и сопоставлять их выраженность, позволяя измерить, во сколько раз различается выраженность свойств у сравниваемых объектов?
10. Какой тип шкалирования (измерения) не приписывает объектам числовых значений, позволяя разделить объекты на классы только на основе качественных переменных таким образом, что один и тот же объект не может одновременно принадлежать к разным классам?
11. Определение понятия «фальсификация гипотезы».
12. Определение понятия «джастификация гипотезы».
13. Определение понятия «верификация гипотезы».
14. Определение понятия «холизм».
15. Определение понятия «парадигма».
16. Определение понятия «фаллибилизм».
17. Каково основное содержание раздела «Аннотация» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
18. Каково основное содержание раздела «Введение» в статье, описывающей эмпирическое

исследование?

19. Какие подразделы должны содержаться в разделе «Методика» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
20. Каково основное содержание раздела «Результаты» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
21. Каково основное содержание раздела «Обсуждение результатов» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
22. Можно ли в одной статье использовать разные способы (таблицы, рисунки, нарратив) для представления разных результатов или все результаты в одной статье должны быть представлены единообразно (только в виде таблиц, или только в виде рисунков, или только в виде нарратива)?
23. Что понимается под редукционизмом в процессе исследования психических явлений?
24. Как называется общенаучная, мировоззренческая концепция, рассматривающая развитие Вселенной, Космоса, Жизни, социальной организации, культуры как целостный, единый процесс?
25. Какой объяснительный принцип предполагает общность строения доступных (внешних) и скрытых (внутренних) от наблюдения продуктов и процессов взаимодействия?
26. Какая характеристика организации исследования обозначается термином «внешняя валидность»?
27. Какая характеристика организации исследования обозначается термином «внутренняя валидность»?
28. Каким термином можно обозначить результаты единичных наблюдений, которые получены впервые или по каким-либо причинам не могут быть повторены?
29. Научные знания могут быть опровергнуты в ходе новых эмпирических исследований или они обладают неоспоримой истинностью и не должны подвергаться сомнению?
30. Факторы, угрожающие внешней валидности исследования.
31. Факторы, угрожающие внутренней валидности исследования.
32. Определение понятия «зависимая переменная».
33. Определение понятия «независимая переменная».
34. Определение понятия «побочная переменная».

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - тест.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ОПК-1.1. Понимает суть гипотетико-дедуктивного метода и применяет его при планировании психологического исследования				
Знает: суть гипотетико-дедуктивного метода и его отличия от индуктивного метода	Свободно перечисляет основные отличия гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода	Частично перечисляет основные отличия гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода	Путается при перечислении отличий гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода	Не знает основные отличия гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода
Умеет: критически анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их логическое	Способен самостоятельно анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их	Способен с некоторыми затруднениями анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их логическое соответствие	Испытывает значительные затруднения при критическом анализе эмпирических гипотез опубликованного исследования и оценке их логического соответствие проведенному обзору	Не способен осуществить критический анализ эмпирических гипотез опубликованного исследования и оценить их

соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	логическое соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	литературы и теоретической гипотезе.	логическое соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе
Владеет: навыками применения гипотетико-дедуктивного метода при планировании психологического исследования	Свободно владеет навыками применения гипотетико-дедуктивного метода при планировании психологического исследования	Испытывает некоторые затруднения при применении гипотетико-дедуктивного метода в ходе планирования психологического исследования	Испытывает значительные затруднения при применении гипотетико-дедуктивного метода в ходе планирования психологического исследования	Не владеет навыками применения гипотетико-дедуктивного метода в ходе планирования психологического исследования
ОПК-1.2. Знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического исследования в статье и применяет эти знания при описании своего исследования в квалификационной работе магистра				
Знает: структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Свободно знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Частично знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Путается в структуре и содержании разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Не знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье
Умеет: выявлять недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Способен полностью самостоятельно выявить недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Способен с некоторыми затруднениями выявить недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Испытывает значительные трудности при выявлении недостатков в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье	Не способен выявить недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнотражной научной статье
Владеет: навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Свободно владеет навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Испытывает некоторые трудности при описании своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Частично владеет навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Не владеет навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра
ОПК-1.3. Знает и использует объяснительные принципы психологии при разработке исследований				
Знает: объяснительные принципы психологии	Свободно знает основные объяснительные принципы психологии	Частично знает основные объяснительные принципы психологии	Путается в перечислении основных объяснительных принципов психологии	Не знает основные объяснительные принципы психологии
Умеет: определять версии объяснительных принципов, на которые	Способен полностью самостоятельно определять версии объяснительных принципов, на	Допускает некоторые ошибки при определении версий объяснительных принципов, на которые опираются парадигмы	Испытывает значительные трудности при определении версий объяснительных принципов, на которые опираются парадигмы в психологии	Не способен самостоятельно определить версии объяснительных принципов, на которые опираются

опираются парадигмы в психологии	которые опираются парадигмы в психологии	в психологии		парадигмы в психологии
Владеет: навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Свободно владеет навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Испытывает некоторые трудности при разработке психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Частично владеет навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Не владеет навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПСИХОДИАГНОСТИКИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тест по теме 1 «Психодиагностика как научная дисциплина»

Теоретическими источниками возникновения психодиагностики являются (выберите все подходящие варианты):

- экспериментальная психология;
- дифференциальная психология;
- социальная психология;
- возрастная психология;
- педагогическая психология;

Практическое и теоретическое значение исследований А. Бине заключается в... (выберите все подходящие варианты):

- создании новой методологии оценки интеллекта;
- создании методики для дифференциации детей способных к учению, от страдающих врожденными дефектами;
- создании методики для группового, а не индивидуального тестирования;
- появлении термина «умственный возраст»;
- появлении термина «флюидный интеллект»;
- появлении термина «когнитивный стиль»;

Теоретическими основаниями проективного метода диагностики являются (выберите все подходящие варианты):

- Психоанализ;
- Бихевиоризм;
- Ассоцианизм;
- Гештальтпсихология;
- Теория деятельности;

Укажите причины приостановки отечественных работ по психодиагностике в 1930-е гг.

- данные психодиагностики о существовании интеллектуальных различий между слоями и классами общества;
- формальное использование некоторых теоретически необоснованных тестов;
- появление большого количества вторичных исследований, копирующих западные работы;
- использование личностных опросников для решения задач профотбора;
- ориентация на использование проективных техник в психодиагностическом обследовании;
- получение высоких баллов по тесту интеллекта школьниками не зависимо от их академической успеваемости;

Формализованные тесты отличаются от неформализованных методик (выберите все подходящие варианты):

- инструкции сообщаются испытуемым по-разному;
- ни одному испытуемому не дается никаких преимуществ перед другими;
- в процессе обследования отдельным испытуемым даются дополнительные пояснения;
- время на выполнение заданий не ограничивается;
- для диагностики используется разнообразный стимульный материал;
- для анализа полученных данных используется единый алгоритм;
- диагностика проводится в максимально сходных условиях;

- существует возможность различных интерпретаций, полученных баллов;

Тест — это:

- косвенная самооценка испытуемым собственного поведения
- решение задач за определенный промежуток времени
- выражения степени предпочтения того или иного стимула
- ответы испытуемого на вопросы о сходстве/различиях между людьми

Научное наблюдение характеризуется:

- минимальным влиянием психодиагноста на собираемые данные
- отсутствием постановки проблемы;
- выбором ситуаций для наблюдения;
- определением особенностей поведения, которые должны стать объектом наблюдения;
- разработанной системой фиксации и записи результатов;
- оценкой поведения человека по критерию «правильно/неправильно»;

В различных направлениях термин «интеллект» определяют, как (выберите все подходящие варианты):

- как способность общаться с людьми
- как способности обучаться
- как способности оперировать абстракциями
- как способности адаптироваться к новым условиям жизни
- как способность зарабатывать много денег
- как способность занимать высокое положение в обществе

Попытки определить креативность посредством познавательных переменных позволили Дж. Гилфорду и его сотрудникам выделить ряд гипотетических интеллектуальных способностей, характеризующих креативность. Выберите все подходящие их списка:

- ригидность мысли
- беглость мысли
- гибкость мысли
- инертность
- оригинальность
- любознательность
- иррелевантность
- фантастичность
- пластичность

Укажите основные виды личностных опросников:

- опросники предпочтений
- типологические опросники
- опросники черт личности
- опросники знаний
- опросники мотивов
- опросники интересов
- опросники ценностей
- опросники коммуникации
- опросники умений
- опросники конфликтов
- опросники аттитюдов

К недостаткам проективных методов относят:

- стандартизированные условия проведения

- отсутствие тестовых норм
- неоднородность проективной гипотезы
- относительно неструктурированная задача, допускающая неограниченное разнообразие возможных ответов;
- выявление скрытых, неосознаваемых, завуалированных сторон личности

Укажите классы проективных методов:

- аттитюдные
- рефрактивные
- образные
- имприссивные
- катертические
- содержательные
- экспрессивные
- установочные
- аддитивные
- конститутивные
- типологические
- конструктивные

Идиографический подход к психодиагностике направлен на:

- предсказание усредненных случаев, отражающих общие закономерности
- описание и объяснение сложного целого, с учетом индивидуального своеобразия
- количественную оценку поведения человека и соотнесение результатов с тестовыми нормами

Укажите основные правила сообщения диагностических результатов (выберите все подходящие ответы):

- результаты сообщаются заказчику в виде баллов, процентов и других числовых показателей
- диагностическая информация должна сообщаться в содержательной форме пригодной для использования
- результаты психодиагностики нужно сопровождать объяснениями, даваемыми психологами-профессионалами
- рекомендуется сообщение результатов диагностирования в ходе консультации
- должна использоваться только устная форма сообщения результатов
- результаты психодиагностики детей и подростков следует сообщать только им

Тест по теме 2 «Основы психометрии»

Укажите какие правила необходимо соблюдать для построения репрезентативной выборки (выберите все подходящие варианты)

- каждая единица генеральной совокупности должна иметь равную вероятность попадания в выборку;
- выборка переменных производится независимо от изучаемого признака;
- отбор производится из не однородной совокупности;
- число единиц должно быть минимальным;
- выборка и генеральная совокупность по возможности статистически однородны;
- выборка респондентов производится из круга общения психодиагноста;

Критерии оценки результатов диагностических испытаний:

- легкость заданий
- надежность
- валидность

- быстрота анализа результатов
- дискриминативность
- наличие правильных ответов
- наличие тестовых норм

Надежность методики это:

- это комплексная характеристика, включающая, с одной стороны, сведения о том, пригодна ли методика для измерения того, для чего она была создана, а с другой стороны, какова ее действенность, эффективность, практическая полезность
- возможность по итогам выполнения теста подразделить респондентов на адекватное число групп
- относительное постоянство, устойчивость, согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых

Укажите какие виды надежности существуют:

- очевидная надежность
- ретестовая надежность
- внутренняя согласованность
- надежность параллельных форм
- прогностическая надежность
- критериальная надежность

Валидность методики это:

- это комплексная характеристика, включающая, с одной стороны, сведения о том, пригодна ли методика для измерения того, для чего она была создана, а с другой стороны, какова ее действенность, эффективность, практическая полезность
- относительное постоянство, устойчивость, согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых
- возможность по итогам выполнения теста подразделить респондентов на адекватное число групп

Соотнесите виды валидности с определениями:

1. Теоретическая валидность	А. Исследователя интересует само свойство, измеряемое методикой
2. Прагматическая валидность	Б. Исследователя интересует доказательство, что нечто, измеряемое методикой, имеет связь с определенными областями практики
3. Экологическая валидность	В. Исследователь обосновывает степень соответствия заданий/вопросов методики исследуемой реальности

Предположим, что следующие четыре испытуемых были протестированы в составе большой группы, которая имеет приблизительно нормальное распределение оценок. Их результаты: Ребекка: $z = -2,15$ Шэрон: $z = 2,15$ Рональд: $z = 1,50$ Шелдон: $z = 0,70$. Приблизительно какой процент испытуемых в группе будет иметь оценку ниже, чем у Ребекки?

- 1,6% оценок ниже, чем у Ребекки
- 2,3% оценок ниже, чем у Ребекки
- 0,6% оценок ниже, чем у Ребекки
- 2,6% оценок ниже, чем у Ребекки

Предположим, что следующие четыре испытуемых были протестированы в составе большой группы, которая имеет приблизительно нормальное распределение оценок. Их результаты:

Ребекка: $z = -2,15$ Шэрон: $z = 2,15$ Рональд: $z = 1,50$ Шелдон: $z = 0,70$. Приблизительно какой процент испытуемых будет иметь оценку выше, чем у Шэрон?

- 2,6% оценок выше, чем у Шарон.
- 1,6% оценок выше, чем у Шарон.
- 3,6% оценок выше, чем у Шарон.
- 0,6% оценок выше, чем у Шарон.

Предположим, что следующие четыре испытуемых были протестированы в составе большой группы, которая имеет приблизительно нормальное распределение оценок. Их результаты: Ребекка: $z = -2,15$ Шэрон: $z = 2,15$ Рональд: $z = 1,50$ Шелдон: $z = 0,70$. Приблизительно какой процент испытуемых будет иметь оценку между результатами Рональда и Шэрон?

- 5,1% оценок находится между оценками Рональда и Шарон.
- 10,1% оценок находится между оценками Рональда и Шарон.
- 5,8% оценок находится между оценками Рональда и Шарон.
- 1,6% оценок находится между оценками Рональда и Шарон.

Предположим, что следующие четыре испытуемых были протестированы в составе большой группы, которая имеет приблизительно нормальное распределение оценок. Их результаты: Ребекка: $z = -2,15$ Шэрон: $z = 2,15$ Рональд: $z = 1,50$ Шелдон: $z = 0,70$. Какая из оценок четырех испытуемых вероятнее всего будет встречаться чаще в полном распределении оценок группы испытуемых?

- Оценка Ребеки
- Оценка Шэрон
- Оценка Рональда
- Оценка Шелдона

Пяти студентам были присвоены следующие оценки по трем вопросам в форме эссе.

	Оценка		
Энн	9	8	7
Билл	5	3	4
Кэрол	8	8	7
Дэвид	7	6	8
Эрин	6	5	7

Какова корреляция между заданиями 1 и 2?

- Коэффициент корреляции равен 0,975
- Коэффициент корреляции равен 0,447
- Коэффициент корреляции равен -0,975
- Коэффициент корреляции равен -0,447

Предположим, что преподаватель предложил учащимся тест-викторину из 15 заданий; за правильный ответ на каждое задание присваивается 1 балл. Средняя оценка по тесту равна 10 баллам, а стандартное отклонение равно 3. Корреляция оценок по этой викторине с оценками по предыдущей викторине равна 0,56. Предположим, что преподаватель позже решил, что за каждое задание следует присваивать 5 баллов и поэтому умножил оценку каждого испытуемого на 5. Как это умножение отразится на величине среднего выборочного?

- Среднее значение будет равно 50
- Среднее значение будет равно 10
- Среднее значение будет равно 5

Предположим, что преподаватель предложил учащимся тест-викторину из 15 заданий; за правильный ответ на каждое задание присваивается 1 балл. Средняя оценка по тесту равна 10 баллам, а стандартное отклонение равно 3. Корреляция оценок по этой викторине с оценками по предыдущей викторине равна 0,56. Предположим, что преподаватель позже решил, что за

каждое задание следует присваивать 5 баллов и поэтому умножил оценку каждого испытуемого на 5. Как это умножение отразится на величине стандартного отклонения оценок испытуемых?

- Отклонение оценки каждого испытуемого будет в 5 раз больше
- Отклонение оценки каждого испытуемого будет в 10 раз больше
- Отклонение оценки каждого испытуемого будет в 3 раз больше

Предположим, что преподаватель предложил учащимся тест-викторину из 15 заданий; за правильный ответ на каждое задание присваивается 1 балл. Средняя оценка по тесту равна 10 баллам, а стандартное отклонение равно 3. Корреляция оценок по этой викторине с оценками по предыдущей викторине равна 0,56. Предположим, что преподаватель позже решил, что за каждое задание следует присваивать 5 баллов и поэтому умножил оценку каждого испытуемого на 5. Как это умножение отразится на величине дисперсии?

- Дисперсия составит 225 единиц
- Дисперсия составит 525 единиц
- Дисперсия составит 125 единиц

Предположим, что преподаватель предложил учащимся тест-викторину из 15 заданий; за правильный ответ на каждое задание присваивается 1 балл. Средняя оценка по тесту равна 10 баллам, а стандартное отклонение равно 3. Корреляция оценок по этой викторине с оценками по предыдущей викторине равна 0,56. Предположим, что преподаватель позже решил, что за каждое задание следует присваивать 5 баллов и поэтому умножил оценку каждого испытуемого на 5. Как это умножение скажется на корреляции с оценками по предыдущей викторине?

- Корреляция будет неизменной
- Корреляция увеличиться
- Корреляция уменьшиться

Для каждой из приведенных ниже ситуаций укажите, вносит ли описанное событие случайный или систематический вклад в ошибку измерения для тестовой оценки испытуемого.

А. Наблюдатель, оценивающий рекомендации по поведению в течение интервью адвоката с клиентом, имеет тенденцию к завышению оценок женщин-адвокатов по сравнению с адвокатами-мужчинами по заданиям, имеющим отношение к взаимопониманию с клиентом.	1. Случайный вклад 2. Систематический вклад
Б. Испытуемый, получающий математический тест, отвлечен шумом в соседней аудитории, вследствие чего делает ошибку при вычислении ответа.	1. Случайный вклад 2. Систематический вклад
В. Студент на занятиях по психологии делает опisku в утверждении из лекции преподавателя и позже неправильно отвечает на задание теста, основанное на этой информации.	1. Случайный вклад 2. Систематический вклад

Для каждой ситуации укажите тип оценки надежности, который будет наиболее подходящим для следующих условий.

А. Школьный учитель хочет проверить на учениках своего класса надежность итогового теста по биологии, содержащего задания с множественным выбором.	1. Оценка внутренней согласованности 2. Надежность по методу эквивалентных форм 3. Ретестовая надежность
Б. Психолог-консультант хочет разработать два набора аттитудов, один из которых предназначается для использования в качестве предварительного теста (претеста), а другой – в качестве выходного теста (посттеста) для программы отвыкания от наркотиков (программа длится только один день).	1. Оценка внутренней согласованности 2. Надежность по методу эквивалентных форм 3. Ретестовая надежность

В. Единственная форма стандартизированного теста учебных достижений охватывает области медицины с помощью дихотомически оцениваемых заданий по трем разделам: здоровому питанию, контролю за ходом болезни и воспроизводству жизни человека. Разработчик теста задается вопросом, что лучше: выставить единственную оценку или отдельные оценки по каждой области содержания субтестов?	1. Оценка внутренней согласованности 2. Надежность по методу эквивалентных форм 3. Ретестовая надежность
Г. Национальный экзамен для поступления в колледж проводится осенью и весной. В этих двух случаях используются различные формы теста. Представители дирекции колледжа, занимающиеся вопросами поступления, хотят удостовериться в том, что время года, когда предъявляется тест, не влияет на его результаты.	1. Оценка внутренней согласованности 2. Надежность по методу эквивалентных форм 3. Ретестовая надежность

Вопросы для обсуждения по теме 4 «Отраслевая психодиагностика»

Какие требования к профессионализму психолога предъявляет работа с разными группами методик?

Как соотносятся разные группы методик в комплексном психологическом обследовании?

Каковы основные диагностические задачи психологии образования?

В чем состоит особенность диагностики готовности к обучению на определенной образовательной ступени?

С помощью каких методов и методик возможна диагностика причин дезадаптации в обучении?

Какую роль выполняет психологическая диагностика в принятии управленческих решений?

В чем особенности профориентационной психологической диагностики?

Что такое профессиональный отбор и с помощью каких психодиагностических процедур он осуществляется?

В чем особенности тестовых батарей по сравнению с набором тестовых методик?

В чем состоит специфика клинической диагностики?

Каковы основные нормативные требования, предъявляемые к психодиагностической работе?

Каковы основные методологические трудности психологической диагностики в России на современном этапе?

В чем достоинства и недостатки различных групп тестовых методик, и каким образом они могут быть учтены в профессиональной деятельности психолога?

В чем заключаются основные задачи практической тестологии?

Каковы основные направления развития практической и прикладной психодиагностики?

Ситуационные задачи (кейсы) по теме 3 «Разработка и проверка качества психодиагностических методик»

Задача 1.

Проведите оценку методики в плане возможностей его практического применения. На основании анализа методической литературы опишите/оцените:

- Исходный диагностический конструкт, предмет диагностики и диагностические задачи.
- Тип в классификации методик.
- Психометрические параметры теста.
- Состав выборки стандартизации.
- Специфику условий проведения, в том числе инструкции, предъявления стимульного материала, обработки и предоставления данных.

Сформулируйте обоснование границ использования методики в профессиональной

деятельности психолога.

Задача 2.

Разработайте психодиагностический тест, состоящий из 20 пунктов, используя следующий алгоритм разработки теста:

- Выберите психологических конструкт и дайте его операционально определение.
- Определите цели применения теста в практической деятельности.
- Определите подход к разработке теста.
- Разработайте спецификацию теста.
- Сконструируйте задания теста.
- Проведите апробацию и анализ заданий теста.
- Выполните оценку надежности и валидности созданного теста.
- Определите примерные тестовые нормы и предложите интерпретацию тестовых оценок.

Ситуационные задачи (кейсы) по теме 5 «Основы решения практических психодиагностических задач»

Задача 1

Разработайте тестовую батарею для проведения отбора претендентов для замещения должностей секретарей-референтов в крупной международной компании.

Задача 2

Пациентка В., 27 лет, психолог, обратилась по поводу постоянных конфликтов с мужем, в результате которых у неё развивается крик, продолжительностью 1-2 минуты, который она не может сдерживать. Понимает, как специалист, что сама провоцирует конфликты, так как при общении с мужем растет беспричинная раздражительность на него, и она также не может себя контролировать. Подобное поведение было и в первом браке, которое и привело его к разрыву. Сейчас боится, что распадется и второй брак. Проведите анализ ситуации, выберите тактику психодиагностики.

Задача 3

Разработайте тестовую батарею для выявления причины конфликта между учениками 9 класса

Задача 4

Молодые супруги обратились в психологическую консультацию с жалобой на не сложившиеся отношения с родителями обоих супругов. Какие методики позволят выявить их личностные особенности и особенности их отношений (для улучшения взаимоотношений с родителями)? И почему именно они?

Задача 5

Руководитель, желающий стать лидером коллектива, обратился к психологу с просьбой выявить его слабые и сильные стороны для своего развития. Какие методики помогут сделать это и почему именно они?

Задача 6

Мама обратилась в психологическую консультацию с жалобой на плохие отношения со своим ребенком (старшеклассником). Какие методики – для мамы и для девушки (юноши) – позволят выявить их личностные особенности и особенности их взаимоотношений (для улучшения отношений)? И почему именно они?

Задача 7

В работе кассира необходимы: аккуратность, точность, честность, ответственность, эмоциональная стабильность, умение быстро считать, недоверчивость. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность?

Ситуационные задачи (кейсы) по теме 6 «Психодиагностическое заключение»

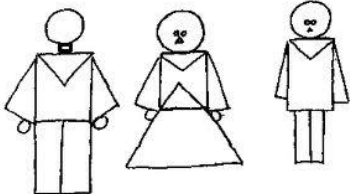
Задача 1

Составьте психодиагностическое заключение по итогам выполнения, обследуемым (мужчина, 27 лет) методики 16 PF Р. Кеттелла

Факторы:	A	B	C	E	F	G	I	H	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Стены:	6	5	7	6	7	3	7	5	7	8	5	8	5	4	7	5

Задача 2

Составьте психологический портрет обследуемого (женщина, 23 года) по данным выполнения методик «Темпераментальный опросник» (В.М. Русалов), «Рисунок на свободную тему» (Д.Рид), «Конструктивный рисунок из геометрических фигур» (В.В. Либин А.В. Либина).

Эргичность предметная: 23 Эргичность социальная: 23 Пластичность: 25 Пластичность социальная: 23 Темп предметный: 26 Темп социальный: 22 Эмоциональность предметная: 26 Эмоциональность социальная: 22		

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
ОПК-3.1. Проводит оценку психодиагностических инструментов: способен применять методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик; способен использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов; владеет приемами оценки психометрических характеристик методик				
Знает: Критерии оценки валидности, надежности и репрезентативности психодиагностических методик	Дает четкие определения понятиям «валидность», «надежность», «репрезентативность» психодиагностических методик. Отвечает на дополнительные вопросы об истории появления указанных понятий, специфике употребления терминов, четко формулирует критерии их оценки.	Дает верные определения понятиям «валидность», «надежность», «репрезентативность» психодиагностических методик и верно указывает критерии их оценки, но теряется при ответе на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатые определения понятиям «валидность», «надежность», «репрезентативность» психодиагностических методик, частично может ответить на вопрос о критериях оценки надежности, валидности и репрезентативности теста.	Путается в определениях ключевых понятий, не может дать ответ на вопрос по каким критериям осуществляется проверка психодиагностических методик на надежность, валидность и репрезентативность.
Умеет: применять методы и модели математической статистики для оценки психометрических характеристик методик	Способен самостоятельно полностью решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик, а именно, адекватно подобрать методы математико-статистического анализа и адекватно проинтерпретировать полученные числовые значения.	Способен частично решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик, допускает частотные ошибки и неточности в подборе методов математико-статистического анализа и интерпретации полученных числовых значений.	Способен частично решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик лишь по аналогии с задачами, разбираемыми на аудиторных занятиях.	Не способен даже частично решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик и проинтерпретировать полученные числовые значения.
Владеет: Методами одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик	Способен адекватно применять методы одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик. Владеет представлениями об ограничениях метода. Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные данные.	Способен применять методы одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик. Но не понимает ограничений применения данных методов. Испытывает небольшие затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Способен применять лишь некоторые процедуры одномерного и многомерного шкалирования. Испытывает затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Не способен применять процедуры и методы одномерного и многомерного шкалирования. Испытывает существенные затруднения при интерпретации полученных данных.
ОПК-3.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь: знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений				
Знает: Подходы к агрегированию психодиагностических данных	Четко описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Описывать выявленные психодиагностические	Описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные	Сообщает фрагментарные сведения об основных подходах к агрегированию психодиагностической информации.	Не может дать ответ на вопрос об основных подходах к агрегированию психодиагностических данных.

	особенности на структурном или иерархическом уровне.	вопросы.		
Умеет: составлять отчеты и заключения по итогам проведенных психодиагностических испытаний	Показывает способность составить целостное, непротиворечивое психодиагностическое заключение по представленным данным психодиагностическим методикам.	Демонстрирует способность составить целостное, психодиагностическое заключение по представленным данным психодиагностическим методикам, с небольшими содержательными или стилистическими недочетами.	Способен интерпретировать данные отдельных психодиагностических методик, но испытывает затруднения при составлении целостного психодиагностического заключения.	Не способен проводить комплексный анализ психодиагностической информации. Испытывает существенные затруднения в плане обобщения полученного материала.
Владеет: Основными схемами и алгоритмами решения психодиагностических задач	Знает и может применить основные алгоритмы решения психодиагностических задач. Обладает хорошей психодиагностической эрудицией. Ориентируется в основных психодиагностических запросах.	Знает основные психодиагностические запросы и алгоритмы их решения, но испытывает затруднения в подборе психодиагностических методов без обращения к вспомогательным источникам.	Может воспроизвести типовые алгоритмы решения психодиагностических задач, разбираемые на аудиторных занятиях, но испытывает затруднения при решении сходных задач в практическом контексте.	Не знает основных схем и алгоритмов решения психодиагностических задач.
ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.				
Знает: Принципы построения целостного психодиагностического заключения	Способен четко описать принципы построения целостного психодиагностического заключения. Может четко ответить на вопрос об основных видах психодиагностических заключений.	Способен описать принципы построения целостного психодиагностического заключения. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы, в частности об основных видах психодиагностических заключений.	Способен частично описать принципы построения целостного психодиагностического заключения.	Не способен описать принципы построения целостного психодиагностического заключения.
Умеет: комплексно анализировать данные многофакторных методик	Четко описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Отвечает на дополнительные вопросы.	Описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Сообщает фрагментарные сведения об основных подходах к комплексному анализу психодиагностической информации.	Не может дать ответ на вопрос об основных подходах к комплексному анализу психодиагностических данных.
Владеет: Приемами сообщения обратной связи по итогам диагностики обследуемому и заказчику	Четко формулирует основные принципы сообщения обратной связи. Способен подготовить обратную связь для обследуемого и заказчика в письменной и в устной форме.	Способен ответить на вопрос об основных принципах сообщения обратной связи. Способен подготовить обратную связь для обследуемого и заказчика в письменной и в устной форме с небольшими недочетами.	Сообщает общую информацию об основных принципах сообщения обратной связи. Испытывает затруднения при подготовке обратной связи для обследуемого и заказчика в письменной и в устной форме.	Не знает основных принципов сообщения обратной связи. Не способен подготовить обратную связь для обследуемого и заказчика как в письменной, так и в устной форме.

ОПК-4.1. Проводит оценку психодиагностических методов и моделей одномерного и многомерного шкалирования в психологии, видов валидности и надежности психодиагностических методик, использует методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов.				
Знает: Виды валидности и надежности психодиагностических методик	Способен перечислить и дать определения всем известным из литературных источников видам валидности и надежности психодиагностических методик.	Способен перечислить и дать определения основным видам валидности и надежности психодиагностических методик.	Способен перечислить виды валидности и надежности методик, но допускает ошибки и путается в определениях.	Не способен перечислить даже основные виды валидности и надежности методик и допускает существенные ошибки в определениях.
Умеет: проводить оценку психодиагностических методов и методик	Понимает содержание основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик и способен оценить качества психодиагностических методик на основе данных, приведенных в литературных источниках.	В целом понимает содержание основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик, но испытывает незначительные затруднения при оценке качества психодиагностических методик на основе данных, приведенных в литературных источниках.	Обладает фрагментарными знаниями о содержании основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик, и испытывает затруднения при оценке качества психодиагностических методик на основе данных, приведенных в литературных источниках.	Не понимает содержание основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик и не способен оценить качество психодиагностических методик на основе данных, приведенных в литературных источниках.
Владеет: Методами статистического анализа для оценки и разработки психодиагностических методик	Способен адекватно применять методы статистического анализа для оценки психометрических свойств методик. Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные данные.	Способен применять методы статистического анализа данных для оценки психометрических свойств методик, но испытывает небольшие затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Способен применять лишь некоторые процедуры статистического анализа данных, и испытывает затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Не способен применять статистические методы для оценки психометрических качеств методик.
ОПК-4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики.				
Знает: Принципы написания психодиагностического заключения	Четко формулирует принципы написания психодиагностического заключения, с учётом специфики психодиагностической ситуации.	Структурированно формулирует принципы написания психодиагностического заключения, но испытывает затруднения в понимании видов психодиагностического заключения.	Испытывает затруднения в попытке сформулировать основные принципы написания психодиагностического заключения.	Не может перечислить принципы написания психодиагностического заключения и раскрыть их содержание.
Умеет: обрабатывать и интерпретировать полученный психодиагностический материал	Способен самостоятельно проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации.	Способен проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации, изредка обращаясь за экспертной помощью.	Способен проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации, только используя вспомогательные средства и обращаясь за экспертной помощью.	Не способен проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации, даже используя вспомогательные средства и обращаясь

				за экспертной помощью.
Владеет: Алгоритмами интерпретации и многомерных психодиагностических методик	Знает и умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, способен к анализу и синтезу полученной информации.	Знает и умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, но испытывает незначительные затруднения при анализе и синтезе полученной информации.	Знает и частично умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, но испытывает затруднения при анализе и синтезе полученной информации.	Не знает и не умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, испытывает существенные затруднения при анализе и синтезе полученной информации.
ОПК-4.3. Владеет приемами обратной связи по итогам диагностики				
Знает: Этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту	Четко формулирует этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту и полностью понимает их содержание. Адекватно отвечает на дополнительные вопросы.	Формулирует этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту и полностью понимает их содержание. Испытывает незначительные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Способен перечислить этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту, но испытывает затруднения в понимании из содержания.	Не способен перечислить этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту, испытывает существенные затруднения в понимании из содержания.
Умеет: сообщать обследуемому и заказчику результаты психодиагностического обследования	Показывает способность подготовить заключение по результатам психодиагностического обследования и составить план представления результатов обследуемому и заказчику.	Испытывает незначительные затруднения (стилистические) в подготовке заключения по результатам психодиагностического обследования и составлении плана представления результатов обследуемому и заказчику.	Испытывает затруднения в подготовке заключения по результатам психодиагностического обследования и составлении плана представления результатов обследуемому и заказчику.	Испытывает существенные содержательные затруднения в подготовке заключения по результатам психодиагностического обследования и составлении плана представления результатов обследуемому и заказчику.
Владеет: Приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Способен продемонстрировать при выполнении практического задания владение приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Способен перечислить и частично продемонстрировать при выполнении практического задания владение приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Способен лишь перечислить приемы подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Не способен перечислить даже приемы подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики



Московский
Институт
Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

СТАТИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ПСИХОЛОГИИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**КАЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В
ПСИХОЛОГИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1. Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

Тема 1. Статистическое описание экспериментальных данных.

Тема 2. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов.

Тема 3. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов.

Тема 4. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов.

Тема 5. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений.

Тема 6. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования.

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Задания для практической работы.

Примеры задач расчётного характера:

Испытуемым предложены три различные задачи на соображение. В таблице указано время решения задач каждым испытуемым в минутах. Проверьте, различаются ли задачи по степени

сложности. Затем осуществите ранжирование полученных данных для каждого испытуемого и, применив тест Фридмана, снова оцените задачи по степени сложности. Сравните результаты обоих тестов.

Номер испытуемого	Время решения, мин		
	задача 1	задача 2	задача 3
1	18	24	28
2	18	25	32
3	17	21	18
4	24	28	30
5	25	26	27
6	21	24	42
7	22	24	34
8	25	27	42

2.1 Критерии и шкала оценки результатов практической работы

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Демонстрирует навык самостоятельной работы в статистических программах. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности при выполнении самостоятельной работы в статистических программах. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокий уровень выполнения самостоятельной работы в статистических программах, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность при выполнении самостоятельной работы в статистических программах, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность при выполнении самостоятельной работы в статистических программах, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

3. Вопросы по контрольной работе

Контрольные вопросы по теме 1:

1. Что такое выборка и генеральная совокупность? Как соотносятся эти понятия?
2. Что такое случайная переменная?
3. Что такое распределение случайной величины?
4. Какое распределение называется нормальным? Каковы его характеристики?
5. Что такое стандартное нормальное распределение? Каковы его параметры?
6. Какое распределение считается анормальным? Какими параметрами оно характеризуется?
7. Какие оценки являются смещенными и несмещенными? Приведите примеры.
8. В чем различие точечной и интервальной оценок случайной величины?
9. Что такое моменты распределения? Назовите их.
10. Что такое математическое ожидание? Назовите основные способы его оценки.
11. Что такое квантиль распределения? Приведите примеры.

12. Как соотносятся следующие понятия: медиана, квартиль, дециль, перцентиль?
Контрольные вопросы по теме 2:

1. Как соотносятся процедуры планирования эксперимента и статистической оценки его результатов?
2. Почему при сравнении нескольких выборок нельзя использовать t-тест Стьюдента и U-критерий Манна — Уитни?
3. Что такое дисперсионный анализ (ANOVA)? Для чего он используется?
4. Что такое общие линейные модели?
5. В чем заключается отличие структурной модели дисперсионного анализа с одним случайным признаком от модели с двумя случайными признаками?
6. Определите следующие понятия: «средний квадрат», «степень свободы», «суммарный квадрат».
7. Опишите основную логику однофакторного дисперсионного анализа для несвязных выборок.
8. Что такое контрасты post hoc?
9. Почему в оценке контрастов post hoc для попарного сравнения групп не рекомендуется использовать t-тест Стьюдента?
10. Что такое априорные контрасты?
11. Как можно оценить однородность дисперсии в нескольких выборках?
12. В каких случаях рекомендуется использовать тест Краскела — Уоллиса?
13. Какая из следующих структурных моделей используется в однофакторном дисперсионном анализе для независимых выборок?

$$x_{ij} = \mu + \tau_j + \varepsilon_{ij}.$$

$$x_i = \mu + \varepsilon_i.$$

$$x_{ij} = \mu + \pi_i + \tau_j + \varepsilon_{ij}.$$

Нет правильного ответа.

Контрольные вопросы по теме 3:

1. В чем состоит специфика экспериментальных планов с повторными измерениями?
2. Почему для статистической оценки результатов внутрисубъектных экспериментов не подходят стандартные процедуры дисперсионного анализа для независимых выборок?
3. Какие аддитивные части общей дисперсии зависимой переменной можно выделить в однофакторных планах с повторными измерениями?
4. Что такое остаточная дисперсия?
5. Опишите основную логику однофакторного дисперсионного анализа с повторными измерениями.
6. Какие предварительные тесты необходимо провести при использовании однофакторного дисперсионного анализа с повторными измерениями?
7. Что такое однородность вариационно-ковариационной матрицы?
8. Как можно оценить на практике однородность вариационно-ковариационной матрицы?
9. В каких случаях и для чего рекомендуется использовать поправки Гринхауса — Гейсера и Хюнха — Фельдта?
10. В чем преимущество и недостатки мультивариативных тестов дисперсионного анализа MANOVA?
11. Почему обычно не рекомендуется использовать большое число уровней независимой переменной в планах с повторными измерениями?
12. Назовите непараметрический аналог дисперсионного анализа с повторными измерениями. Опишите процедуру оценки статистических гипотез с помощью этого метода.

Контрольные вопросы по теме 4:

1. Какие экспериментальные планы называются факторными?
2. Какие эффекты можно оценить по результатам факторного эксперимента?
3. Что такое основной эффект независимой переменной? Как его можно оценить?
4. Что такое взаимодействие факторов? Как оно оценивается по результатам эксперимента?
5. Что такое взаимодействие высокого порядка?
6. Опишите логику многофакторного дисперсионного анализа для независимых выборок.
7. Какие независимые переменные называют фиксированными?
8. Какие независимые переменные называют случайными?
9. Каким образом оцениваются основные эффекты в случае, когда факторы рассматриваются как фиксированные и случайные?
10. Какие предварительные тесты необходимо провести, используя случайную модель двухфакторного дисперсионного анализа?
11. Что такое квази-F? В каких случаях оно используется?
12. В чем состоит специфика оценки контрастов в многофакторном дисперсионном анализе?

Контрольные вопросы по теме 5:

1. Как соотносятся между собой дисперсионный (ANOVA) и ковариационный (ANCOVA) анализ?
2. В каких случаях в статистическом анализе однофакторных экспериментальных планов необходимо использование процедур ковариационного анализа?
3. Дайте определения следующим понятиям, используемым в ковариационном анализе: вариата, критерий, ковариата.
4. Для чего в квазиэкспериментальных планах используют ковариаты?
5. В чем состоит специфика оценки контрастов в ковариационном анализе?
6. Назовите основные особенности ковариационного анализа в факторных экспериментальных планах.
7. Приведите примеры задач, в которых использование ковариационного анализа оказывается предпочтительным по сравнению с дисперсионным или регрессионным анализом.
8. Что такое надежность теста? Как она может быть выражена через дисперсию тестовых баллов?
9. Опишите основную стратегию оценки надежности и валидности измерений в дифференциальной психометрике.
10. Для чего в оценке надежности и валидности теста используют корреляционный анализ?

Контрольные вопросы по теме 6:

1. Перечислите критерии каузального вывода, принятые в экспериментальном исследовании.
2. Каким образом вопрос о причинности решается в корреляционных исследованиях?
3. Что такое множественная корреляция?
4. Что такое коэффициент детерминации? Как с его помощью определить процент дисперсии зависимой переменной, связанной с дисперсией независимых переменных?
5. Что такое «усохший» (скорректированный) коэффициент детерминации? С какой целью он определяется?
6. Что такое корреляция части?
7. Что такое частная корреляция?
8. Что такое стандартизированные коэффициенты регрессии β ?

9. Каким образом проверяются статистические гипотезы в мультивариативном регрессионном анализе?
10. Как связаны статистические гипотезы, касающиеся частных коэффициентов корреляции и коэффициентов линейной регрессии?
11. Почему число наблюдений, которые используются для проведения сложного регрессионного анализа, должно значительно превышать число независимых переменных?

3.1 Критерии и шкала оценки результатов контрольной работы

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокий уровень, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

4. Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми.

Задание 2. участия в коллоквиуме.

4.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».
- До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

• 5. Особенности применения фонда оценочных средств на разных формах обучения

- Для очной формы обучения рекомендуется достаточно времени уделять семинарским занятиям и опросам магистрантов.
- Это же рекомендуется для очно-заочных форм обучения.
- На заочной форме обучения основное внимание уделяется написанию и проверке контрольных работ и тестированию магистрантов.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, сформированных в рамках освоения изучаемой дисциплины

Занятия по дисциплине «Качественные методы исследований в психологии» представлены следующими видами работы: лекции, семинарские/практические занятия, самостоятельная работа студентов.

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Качественные методы исследований в психологии» проводится в форме контрольных мероприятий (*практическая работа; контрольная работа и т.д.*) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы.

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Для понимания степени сформированности компетенции или какой-либо ее части в процессе освоения дисциплины, помимо промежуточной аттестации, обязательно проводится два диагностических среза: 1) входящий контроль знаний и умений по дисциплине (напр., это может быть представление о предмете или основных проблемах той или иной дисциплины) и 2) текущий/итоговый контроль знаний и умений по дисциплине. Сравнение данных по этим двум диагностическим срезам должно помочь преподавателю и студенту понять в какой степени обучающийся продвинулся в своем профессиональном и личностном развитии благодаря освоению данной учебной дисциплины. Рекомендуется производить входящий и исходящий контроль знаний и умений в письменной форме. Рекомендуется после проведения исходящего контроля производить с обучающимися групповую дискуссию – рефлекссию относительно изменения представлений о содержании дисциплины.

Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Фонд текущего контроля может включать в себя:

- устный опрос;
- практическая работа;
- контрольная работа.

ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

Методические рекомендации по проведению процедур оценивания

Фонд промежуточной аттестации: вопросы к экзамену.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Качественные методы исследований в психологии» проводится в соответствии с Учебным планом в виде экзамена.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных и защищенных работ (контрольных работ, практических работ и т.д.). В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Экзамен проводится в двух вариантах, определяемых преподавателем, либо в устной форме, либо в письменной форме. Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы сверх билета, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачета могут быть использованы технические средства. Количество вопросов в экзаменационном билете – 3.

Вопросы к экзамену

1. Математика и психология. Общая характеристика методов математического представления и анализа данных в психологии.
2. Параметрические и непараметрических процедуры статистического анализа данных. Проблема выбора статистического критерия для обработки результатов психологического исследования.
3. Статистический анализ и моделирования межгруппового эксперимента. Общее представление о дисперсионном анализе.
4. Проблема однородности (сферичности) вариационно-ковариационной матрицы в дисперсионном анализе с повторными измерениями.
5. Статистическое планирование и анализ факторных экспериментов. Основные эффекты и взаимодействия. Структурное моделирование межгрупповых факторных экспериментов.

Критерии оценки выполнения задания по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Примечание: критерии оценки умений

- 1) Осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;
- 2) Освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений;
- 3) Обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.
- 4) Самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.
- 5) Инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося
- 6) я, наличии сформированной потребности в их выполнении.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо / зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Не зачтено
УК-1.2. Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи.				
Знает:	в полном объеме знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	достаточно знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	плохо знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	не знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.
Умеет:	в полном объеме выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	уверенно выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	со сложностью выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	не выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.
Владеет:	навыками оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.	сложно применять навыки оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.	с трудом освоил навыки оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.	не освоил навыки оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.
ОПК-2.1. Разрабатывает методический инструментарий исследования.				
Знает:	в полном объеме знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	достаточно знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	плохо знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	не знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.
Умеет:	на высоком уровне разрабатывать программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	уверенно разрабатывает программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	со сложностью разрабатывает программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	не разрабатывает программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.
Владеет:	в полном объеме применяет навык самостоятельной работы в статистических программах; нормами этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.	достаточно освоил навык самостоятельной работы в статистических программах; сложно применять нормы этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.	с трудом освоил навык самостоятельной работы в статистических программах; с трудом освоил нормы этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.	не освоил навык самостоятельной работы в статистических программах; не освоил нормы этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.
ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.				

Знает:	в полном объеме знает основные методы, способы и средства получения информации в рамках исследования.	демонстрирует базовые знания о основных методах, способах и средствах получения информации в рамках исследования.	плохо знает основные методы, способы и средства получения информации в рамках исследования.	не знает основные методы, способы и средства получения информации в рамках исследования.
Умеет:	в полном объеме осуществляет сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.	уверенно осуществляет сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.	с трудом осуществляет сбор данных о конфликт генном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия и представляет соответствующую информацию.	не осуществляет сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.
Владеет:	в полном объеме применяет современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.	демонстрирует базовые навыки применения современных методов психологии, возможности их реализации для решения различных исследовательских задач.	со сложностью применяет современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.	не применяет современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ И КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

Тема 1. Понятие общения.

1. Психологические особенности субъект - субъектного общения.
2. Факторы успешного общения.
3. Мотивы личности в общении.

Тема 2. Коммуникативная сторона общения.

1. Общительность, контактность, коммуникативная совместимость.
2. Особенности невербальной коммуникации.
3. Интерпретация невербального поведения.

Тема 3. Интерактивная сторона общения.

1. Особенности делового контакта.
2. Характеристики конфликтного взаимодействия.
3. Психология переговорного процесса.

Тема 4. Перцептивная сторона общения.

1. Структурный анализ общения.
2. Характеристика взаимопонимания в деловом общении.
3. Понятие и типы социальной перцепции.

Тема 5. Коммуникативная компетентность.

1. Методы развитие коммуникативной компетентности.
2. Пути повышения эффективности общения в организации.
3. Социально – психологические аспекты организации делового общения.

Тема 6. Убеждающая коммуникация.

1. Приемы усиления убеждающего воздействия.
2. Основные направления исследования убеждающей коммуникации в современной психологии.
3. Закономерности аргументации при убеждающем воздействии.

Критерии оценки выполнения задания

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	11-12 баллов
Удовлетворительно/зачтено	8-10 баллов
Хорошо/зачтено	6-7 баллов
Отлично/зачтено	5 и менее баллов

Темы рефератов

Тема 1. Понятие общения.

1. Методы изучения потребности в общении.
2. Аффилиативное общение.
3. Альтруизм, помогающее поведение.

Тема 2. Коммуникативная сторона общения.

1. Функции невербальной коммуникации.
2. Диалогичность межличностного общения.
3. Коммуникативные барьеры.

Тема 3. Интерактивная сторона общения.

1. Диадическое взаимодействие как особый вид субъект – субъектных отношений.
2. Способы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов.
3. Подход к взаимодействию в рамках транзактного анализа.

Тема 4. Перцептивная сторона общения.

1. Программы повышения точности межличностного восприятия.

2. Каузальная атрибуция: особенности и механизмы.
3. Эффекты межличностного восприятия.

Тема 5. Коммуникативная компетентность.

1. Система организационного общения.
2. Способы становления доверительных межличностных отношений.
3. Компетентность в общении: коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты.

Тема 6. Убеждающая коммуникация.

1. Организация и развитие речевой коммуникации.
2. Принципы эффективной убеждающей коммуникации.
3. Роль аттракции в убеждающей коммуникации.

Критерии оценки выполнения задания

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата, - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данное задание составляет 12 баллов.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	11-12 баллов
Удовлетворительно/зачтено	8-10 баллов
Хорошо/зачтено	6-7 баллов
Отлично/зачтено	5 и менее баллов

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – Психология общения и коммуникативной компетентности - экзамен.

Примерный список вопросов для подготовки к устному опросу

- 1) Какие существуют виды общения? (Тема 1).
- 2) Какие выделяют функции общения? (Тема 1).

- 3) Каковы способы выражения внешней стороны общения? (Тема 1).
- 4) В чем проявляются коммуникативные возможности партнеров как фактор общения? (Тема 1).
- 5) Что такое коммуникативная компетентность? (Тема 2).
- 6) Какова цель развития коммуникативных навыков личности? (Тема 2).
- 7) Как вы понимаете установку на диалог в общении? (Тема 2).
- 8) В чем состоит адекватность ситуации общения? (Тема 2).
- 9) Какие виды интеракции существуют? (Тема 3).
- 10) Что такое конфликт? (Тема 3).
- 11) В чем психологический смысл уступки как типа поведения в конфликте? (Тема 3).
- 12) Каковы закономерности борьбы как типа конфликтного взаимодействия? (Тема 3).
- 13) В чем состоит содержание и значение стереотипизации? (Тема 4).
- 14) Какие выделяют уровни социально-перцептивного процесса? (Тема 4).
- 15) Каковы эффекты межличностного восприятия? (Тема 4).
- 16) Что такое эффект ореола при восприятии? (Тема 4).
- 17) Какие выделяют элементы коммуникативного процесса? (Тема 5).
- 18) Какие существуют два основных средства коммуникации? (Тема 5).
- 19) Какие существуют системы невербальной коммуникации? (Тема 5).
- 20) Какие элементы составляют акустическую невербальную систему? (Тема 5).
- 21) Что такое убеждающее воздействие? (Тема 6).
- 22) Что такое аргументация своей позиции? (Тема 6).
- 23) В чем различие односторонней и двусторонней аргументации? (Тема 6).
- 24) Что такое контраргументы? (Тема 6).
- 25) Что такое потребность в общении? (Тема 1).
- 26) Какие стороны общения выделяют в социальной психологии? (Тема 1).
- 27) Как можно описать психотерапевтическую функцию общения? (Тема 1).
- 28) Что такое стиль общения? (Тема 1).
- 29) Что такое эмпатия как компонент коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 30) Как можно описать рефлексивное слушание как коммуникативный навык личности? (Тема 2).
- 31) Какие коммуникативные навыки личности вы знаете? (Тема 2).
- 32) Что такое умение вести переговоры как коммуникативный навык? (Тема 2).
- 33) Какова структура и функции конфликта как способа интеракции? (Тема 3).
- 34) Как можно описать совместно-последовательный тип интеракции? (Тема 3).
- 35) В чем различия между кооперацией и конкуренцией как типами взаимодействия? (Тема 3).

- 36) При каких условиях будет эффективен уход от конфликта как вариант взаимодействия сторон? (Тема 3).
- 37) Какие существуют виды и формы каузальной атрибуции. (Тема 4).
- 38) Как влияет эффект первого впечатления на взаимопонимание партнеров по общению? (Тема 4).
- 39) В чем выражается эффект установки в социально-перцептивном процессе? (Тема 4).
- 40) В чем заключается фундаментальная ошибка атрибуции? (Тема 4).
- 41) В чем заключается специфика обмена информацией в коммуникативном процессе? (Тема 5).
- 42) Какие коммуникативные роли вы знаете? (Тема 5).
- 43) Какие можно назвать принципы эффективной речевой коммуникации? (Тема 5).
- 44) Какие можно назвать позиции коммуникаторов? (Тема 5).
- 45) В чем разница между убеждением в своей позиции и навязыванием своей позиции? (Тема 6).
- 46) Когда надо убеждать партнера по общению? (Тема 6).
- 47) Как используется механизм аттракции в убеждающей коммуникации? (Тема 6).
- 48) В чем состоит односторонняя аргументация? (Тема 6).
- 49) Каково соотношение общения и деятельности? (Тема 1).
- 50) В чем состоит цель общения? (Тема 1).
- 51) В чем различия непосредственного и опосредованного типов общения? (Тема 1).
- 52) Как в общении проявляется потребность в самовыражении личности? (Тема 1).
- 53) Каким образом соотносятся понятия коммуникативной компетенции и коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 54) Какие выделяют виды слушания как компонента коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 55) Что такое речевая коммуникация как элемент коммуникативной компетентности личности? (Тема 2).
- 56) Какие внешние сигналы собеседника следует принимать во внимание в коммуникативном процессе? (Тема 2).
- 57) Каковы критерии эффективного взаимодействия? (Тема 3).
- 58) Каковы типы поведения в конфликте? (Тема 3).
- 59) Как можно описать совместно-взаимодействующий тип интеракции? (Тема 3).
- 60) Каковы психологические закономерности совместно-индивидуального типа организации совместной деятельности? (Тема 3).
- 61) Какова роль межличностного восприятия в процессе общения? (Тема 4).
- 62) В чем заключается проблема точности межличностного восприятия? (Тема 4).

- 63) Что такое иллюзорные корреляции как феномен межличностного восприятия? (Тема 4).
- 64) В чем состоит специфика предубеждения как вида стереотипа? (Тема 4).
- 65) В чем психологическое различие монолога и диалога как форм коммуникации? (Тема 5).
- 66) Какие типы жестов вы знаете? (Тема 5).
- 67) Что такое визуальный контакт? (Тема 5).
- 68) В чем психологический смысл феномена «хронотоп»? (Тема 5).
- 69) Какие выделяют типы аргументации? (Тема 6).
- 70) От чего зависит порядок расположения аргументов в защиту тезиса? (Тема 6).
- 71) Как следует учитывать индивидуально-психологические особенности собеседника при убеждающем воздействии? (Тема 6).
- 72) В чем заключается закон непротиворечивости позиций партнеров? (Тема 6).

Тесты по дисциплине.

1. Существует несколько этапов общения. Этап обмена информацией между партнерами по общению – это:
 1. перцепция;
 2. интеракция;
 3. коммуникация;
 4. аттракция.
2. Особенностью монолога как типа коммуникации партнеров является:
 1. коммуникативные роли коммуникатора и реципиента изменяются;
 2. коммуникативные роли коммуникатора и реципиента не изменяются в процессе коммуникации.
3. Интерактивная сторона общения – это...
 1. степень активности, проявляемой людьми в процессе общения друг с другом;
 2. невербальные средства общения, используемые общающимися людьми;
 3. действия, предпринимаемые общающимися между собой людьми в отношении друг друга и их реакции друг на друга.
4. Перевод символов отправителя в мысли получателя – это
 1. кодирование;
 2. коммуникационные барьеры;
 3. декодирование;
 4. передача сообщения.
5. Как соотносятся между собой понятия «общение» и «взаимодействие»?
 1. взаимодействие между людьми – это один из аспектов общения;
 2. общение и взаимодействие – это одно и то же;
 3. понятие «взаимодействие» шире по объему и содержанию, чем понятие «общение».
6. Коммуникативная зона, предназначенная для взаимодействия с партнером по официальным служебным и деловым вопросам, — это зона?
 1. социальная;
 2. интимная;
 3. публичная;
 4. личная.
7. Такесика – это:
 1. визуальный контакт;

2. проявление психологических особенностей человека в его прикосновениях к партнеру по общению;
 3. пространство организации общения;
 4. время организации общения.
8. Место общения в системе межличностных отношений выражается в...:
 1. общение и межличностные отношения – это разные вещи, никак не связанные между собой;
 2. через общение устанавливаются определенные личные и деловые взаимоотношения между людьми, осуществляется их регуляция;
 3. общение и межличностные отношения – это одно и то же, поэтому данный вопрос сформулирован не вполне корректно.
9. Позиции коммуникатора могут быть:
 1. открытая, закрытая, отстраненная;
 2. устная, письменная;
 3. непосредственная, опосредованная.
10. Перцептивная сторона общения – это...
 1. телесные контакты между общающимися людьми;
 2. аспекты общения, связанные с восприятием и пониманием друг друга общающимися людьми;
 3. то, как общающиеся людьми воспринимают окружающий их мир.
11. Вид эмоционально насыщенной речи с богатыми интонациями и отсутствием грамматических конструкций:
 1. устная;
 2. письменная;
 3. аффективная.
12. Расположение партнеров при общении за столом напротив друг друга способствует развитию...:
 1. дружеской беседы;
 2. соперничества;
 3. деловых переговоров.
13. Роль общения в развитии личности выражается в...
 1. общение способствует всестороннему развитию человека, как личности; благодаря обмену информацией и оказанию влияния людьми друг на друга
 2. общение избавляет людей от одиночества;
 3. общение помогает людям удовлетворять потребности через использование возможностей, которыми обладают другие люди.
14. Невербальные средства общения – это...:
 1. возможные средства общения, кроме речевых;
 2. средства общения, с помощью которых передается в основном зашифрованная информация;
 3. средства общения, не связанные с использованием каких-либо звуков.
15. Ритмико-интонационные стороны речи (высота, громкость голосового тона, тембр голоса, сила ударения) относятся к акустической системе:
 1. паралингвистика;
 2. экстралингвистика;
 3. авербальные действия.
16. Коммуникативная сторона общения – это...
 1. достижение взаимопонимания между общающимися людьми;
 2. оказание общающимися людьми влияния друг на друга;
 3. обмен информацией между общающимися людьми.
17. К основным видам общения относятся:
 1. приятное и неприятное, активное и пассивное;
 2. эффективное и неэффективное, удачное и неудачное;

3. вербальное и невербальное, деловое и личное, непосредственное и опосредствованное.
18. Деловое общение – это:
1. общение, которое организуется и проводится в деловой обстановке;
 2. общение, в ходе которого люди ставят и решают вопросы, связанные с их работой или профессиональной деятельностью;
 3. разные формы общения между людьми, когда они находятся на работе.
19. Способности личности к общению – это...:
1. умения и навыки, касающиеся выбора целей, средств и форм общения, восприятия и понимания людей, оказания на них влияния;
 2. общие способности, такие, как интеллект и обучаемость;
 3. специальные способности, связанные с артистизмом и умением оказывать впечатление на людей.
20. Отметьте правильную структуру коммуникативного процесса:
1. кодирование, передача сообщения, понимание, декодирование, формулирование намерения;
 2. формулирование намерения, кодирование, передача сообщения, декодирование, понимание;
 3. передача сообщения, декодирование, понимание, формулирование намерения, кодирование.
21. Основные цели и задачи общения заключаются в...:
1. цель – изучение людей как личностей: задачи – наблюдение за человеком, выяснение его психологических особенностей, познание характерного для него поведения;
 2. цель – достижение взаимопонимания и успешная совместная деятельность; задачи – установление контакта, обмен информацией, оказание влияния друг на друга, совместное решение поставленной задачи;
 3. цель – подчинение человека своему влиянию; задачи – выяснение индивидуальных особенностей человека, нахождение к нему подхода, оказание на данного человека нужного воздействия.
22. Стиль общения – это...:
1. индивидуально своеобразные способы или манеры общения, характерные для разных людей;
 2. слова, фразы и выражения, к использованию которых чаще всего обращаются люди в процессе общения;
 3. жесты, мимика и пантомимика, которые демонстрируют разные люди в процессе общения.
23. Индивидуальные особенности партнера по общению могут проявляться в...
1. выбор вербальных и невербальных средств общения;
 2. скорость общения и выбор его тем;
 3. насколько естественно и искренне ведут себя люди в общении друг с другом.
24. Вербальные средства общения – это...:
1. средства общения, основанные на использовании телодвижений;
 2. средства общения, в основе которых лежит способность человека передавать и воспринимать информацию с помощью технических средств связи;
 3. средства общения, связанные с использованием речевых высказываний, устной или письменной речи.
25. Кинесика относится к следующей системе невербальной коммуникации:
1. акустическая;
 2. проксемика;
 3. оптическая;
 4. ольфакторная;
 5. е. тактильная.

26. Какова точка зрения социальной психологии на взаимоотношения общения и деятельности?
1. общение – сторона деятельности;
 2. **общение – вид деятельности;**
 3. общение и деятельность не связаны между собой.
27. К типичным ошибкам и проблемам, возникающим в сфере общении людей относятся:
1. недостаток времени для решения поставленной задачи в процессе общения, нежелание партнера по общению идти навстречу или уступать, его неадекватное поведение в процессе общения;
 2. **нечеткая постановка целей, неудачный выбор условий общения, неправильное восприятие партнеров по общению, недостаточное владение вербальными или невербальными средствами общения;**
 3. неудачный выбор партнеров по общению, неумение исполнять в общении нужные роли, неестественное поведение в процессе общения.
28. Жесты, включающие различного рода перекрещивание рук и ног, — это:
1. **закрытые жесты;**
 2. жесты сомнения;
 3. указующие жесты.
29. Средствами общения называют...:
1. **способы, посредством которых общающиеся между собой люди добиваются своих целей;**
 2. то, с помощью чего люди обмениваются информацией в процессе общения и оказывают влияние друг на друга;
 3. объем сил и времени тратят люди на общение друг с другом.
30. Распределите дистанции межличностного контакта при общении в порядке убывания.
1. интимная, социальная, личная;
 2. личная, социальная, интимная;
 3. **социальная, личная, интимная.**
31. Кодирование в коммуникативном процессе – это:
1. вмешательство в процесс коммуникации на любом из его участков, искажающее смысл послания;
 2. **процесс преобразования идей в символы, изображения, рисунки. формы, звуки, язык;**
 3. перевод символов отправителя в мысли получателя.
32. Какие из перечисленных параметров являются видами совместной деятельности?
1. интерактивная, перцептивная, коммуникативная;
 2. **совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая;**
 3. невербальная, вербальная.
33. Какое из представленных ниже определений общения наиболее правильное?
1. общение – это активность, направленная на достижение взаимопонимания между людьми;
 2. **общение – это взаимодействие людей друг с другом, в ходе которого они обмениваются между собой информацией и оказывают влияние друг на друга;**
 3. общение – это разговор людей на любые интересующие их темы.
34. Неречевые вкрапления в речь (смех, плач, вздохи, хмыканье и др.) относятся к акустической системе:
1. **экстралингвистика;**
 2. паралингвистика;
 3. авербальные действия.
35. Существуют следующие стратегии поведения в конфликтных ситуациях:
1. демонстрация согласия, несогласие, настойчивость, пассивность, активность;
 2. **конфронтация, сотрудничество, уступка, компромисс, избегание;**

3. наступление, откат, гибкость поведения, открытость, обман.
36. Эффективность общения можно оценить по следующим признакам:
1. взаимная оценка партнерами по общению;
 2. достижение целей общения, удовлетворенность участников общения;
 3. экономия времени, затрачиваемого на общение.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
УК-5.				
Знает:	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию	Студент демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей.	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.
Умеет:	Умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой.	Умеет отчасти соотносить теоретические положения с практической реализацией, не может в полном объеме продемонстрировать владение учебным материалом в рамках основной и дополнительной литературы.	Недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой	Не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
Владеет:	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.	Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения не сформированы.
ОПК-7.				
Знает:	Знает в полном объеме закономерности осуществления просветительской и психолого-профилактической деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества с опорой на закономерности психологии общения	Студент проявляет достаточно полное знание учебного материала, но отвечает не на все задаваемые вопросы, допускает незначительные недочеты в материале.	Имеет фрагментарное представление о феномене «общение» в социальной психологии, знает отдельные функции и виды общения, структура общения, но делает значительные ошибки при ответе на уточняющие вопросы/, затрудняется при соотнесении теоретического и практического знания.	Студент демонстрирует низкий уровень знания содержания понятия «коммуникативная компетентность» и ее основные составляющие.
Умеет:	Проявлять навыки коммуникативно компетентного поведения.	Умеет в целом выстраивать доверительную	Отчасти способен описывать коммуникативную сторону общения, характеризовать	Не показывает умения применять различные средства социально-

	Умеет использовать коммуникативные знания на практике.	коммуникацию с партнером, но не всегда рефлексировать все элементы коммуникативной ситуации.	вербальные и невербальные средства общения.	психологической диагностики общения и взаимодействия людей
Владеет:	Демонстрирует высокий уровень проявления коммуникативными способностями, вербальными и невербальными средствами общения, социально-перцептивными закономерностями, успешно может разрешать коммуникативные конфликты.	Владеет некоторыми характеристиками коммуникативной компетентности в профессиональном общении.	Слабые навыки использования психологических методов исследования для изучения актуальных коммуникативных проблем, недостаточно уровень коммуникативной компетентности субъекта.	Не владеет способами предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в процессе общения и взаимодействия с людьми



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 -12: Вопросы для устного опроса

- Общение, как о факторе человеческой жизнедеятельности;
- Причины повышения интереса к исследованию теоретических и практических проблем общения;
- Основные направления прикладной психологии общения;
- Идеи В. Бехтерева об общении как механизме совместной деятельности и формирования ее коллективного субъекта;
- Развитие представлений о диалогической природе общения в работах А.А. Ухтомского и М.М. Бахтина;
- Принцип «внеаходимости» М.М. Бахтина как основа практической деятельности психолога;
- Идеи Б.Г. Ананьева о многоуровневой и иерархической организации общения;
- Представления В.Н. Мясищева об общении как трехстороннем процессе: отражения, отношения, обращения;
- Развитие представлений об общении как специфическом виде деятельности;
- Субъект-объектная и субъект-субъектная парадигмы в психологии общения;
- Подход к общению как к творческой деятельности;
- Личностный подход к общению;
- Мотивация общения. Понятие о мотивационном кризисе;
- Исследования коммуникативной компетентности;
- Социальные способности личности (социальная наблюдательность, социальный интеллект, социальное воображение, эмпатия);
- Феномен «обмена значимыми личностными качествами» в общении;
- Стили общения;
- Дихотомический подход к определению видов общения;
- Формальные характеристики описания вида общения;
- Критерии сравнения диалогического и монологического общения;
- Критерии творческого общения;
- Стадии общения как психологической деятельности;
- Цикличность процессов общения (взаимоинформация, взаимовлияние, взаимопонимание, взаимодействие, взаимоотношения);
- Представление о «парадоксальной коммуникации»;
- Речевая коммуникация и воздействие в общении;
- Диалог и диалогические отношения в межличностной коммуникации;
- Правила организации обратной связи;
- Проблемы определения «невербального общения»;
- Основные характеристики невербального, экспрессивного языка
- Определение невербального экспрессивного кода с позиций личностно-динамического подхода;
- Понятие о социально-перцептивной стороне общения;
- Виды социальной перцепции;
- Механизмы межличностного познания: эмпатия, идентификация и рефлексия;
- Факторы адекватности межличностного познания;
- Понятие о социально-перцептивных способностях личности;

- Понятие о взаимодействии, контакте как основной единице анализа общения;
- Понятие о кинесико-проксемических паттернах общения и невербальных интеракциях как показателях вида взаимодействия;
- Методы изучения структуры отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения;
- Модели структуры отношений субъектов затрудненного и незатрудненного общения;
- Методы диагностики социальных способностей субъектов затрудненного и незатрудненного общения;
- «Портреты» эмпатии субъектов затрудненного и незатрудненного общения;
- Методы диагностики личностных особенностей субъектов затрудненного и незатрудненного общения.

Тема 11 - 12: Практической работа «Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»

Практическое задание 1.

Самостоятельно познакомиться с опросниками «Социально-психологические характеристики субъекта общения», «Тестом эгоцентрических ассоциаций» Т. Шустровой, методикой определения уровня субъективного контроля «УСК» Дж. Роттера и подготовиться к обсуждению его результатов с т.з. содержательных компонентов представлений о трудном и оптимальном партнере общения. Описать социально-психологический портрет «трудного» партнера общения.

Практическое задание 2.

Провести анализ формально-содержательных компонентов представлений о трудном и оптимальном партнере общения, используя опросник «Социально-психологические характеристики субъекта общения», и составить социально-психологический портрет «трудного» и «оптимального» партнера общения.

Определить, какие характеристики общения в соответствии с его сторонами, средствами коммуникации и отношениями чаще отмечаются в качестве соответствующих трудностям общения и трудному партнеру.

Для того, чтобы выделить преобладающие характеристики трудного партнера по общению предлагается использовать частотный анализ (количество выборов каждой характеристики общения).

От 75 до 100% выборов одной и той же характеристики общения – это характеристики, которые входят в ядро представлений о трудном партнере общения; от 50 до 75% - это второй круг характеристик трудного партнера общения; в третий круг входят все оставшиеся характеристики с разной частотой выборов.

Практическое задание 3.

Описать систему отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения на основе психодиагностического анализа выполненных ранее методик. Описать структуры отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения. Рассказать о моделях структуры отношений субъектов затрудненного и незатрудненного общения.

Тема 12: Практическая работа «Правила проведения переговоров в конфликтных

Спланировать социально-психологический тренинг ведения переговоров в конфликтных ситуациях, используя метод «принципиального ведения переговоров». Определить основные характеристики и правила ведения переговоров, с учетом понятий «нижней границы» и наилучшей альтернативы предполагаемому соглашению. Определить психологические ошибки при разработке альтернатив и наиболее распространенные приемы нечестного ведения переговоров.

Рассказать о представлениях о конфликте, лежащие в основе «Четырехшагового» метода

ведения переговоров (Д. Дан). Перечислить причины затруднений при переходе от конфронтации к соглашению. Рассказать о технологии проведения «встречи», видах «примирительных» жестов, тактике посреднической деятельности в процессе ведения переговоров, «деятельностном» характере соглашений.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Разработать сценарий круглого стола на тему ««За» и «Против» популяризации основных правил компетентного общения».

Круглый стол – это форма публичного обсуждения проблемы. Участники круглого стола по очереди высказывают свое мнение по поводу обозначенных вопросов, заданного направления дискуссии. В конце круглого стола ведущий подводит итоги и может наметить новые направления обсуждения проблемы.

Практическая работа включает - подготовку и проведение круглого стола:

Магистры – участники круглого стола разбиваются на две подгруппы. Каждая подгруппа выбирает ведущего круглого стола. Ведущий должен подготовиться к представлению основных спикеров всем участникам круглого стола. Ведущий продумывает направления обсуждения

проблемы.

Результатом проведения круглого стола является письменный отчет, который включает следующие пункты:

- План организации круглого стола;
- Дата и время проведения;
- Место проведения;
- Ход проведения.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен. Экзамен проходит в форме презентация микрогрупповой разработки круглого стола «За» и «Против» популяризации основных правил компетентного общения.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Знать социальные, культурные и природные детерминанты становления общения				
Знает:	Знает социальные, культурные и природные детерминанты становления общения. Знает историю становления психологии общения	Знает социальные, культурные и природные детерминанты становления общения. Ориентируется в истории становления психологии общения	Указывает на некоторые социальные, культурные, природные детерминанты общения. Знает некоторые этапы общения	Не анализировал литературу, не посещал лекции, не знает.
Умеет:	Умеет выделять социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	Умеет выделять отдельные социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	Умеет выделять некоторые социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	Не умеет работать с литературой, не посещал лекции, не умеет выделять социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения
Владеет:	Владеет навыками рефлексии видов общения с позиций различных социокультурных детерминант	Владеет навыками рефлексии отдельных видов общения с позиций различных социокультурных детерминант	Владеет навыками рефлексии, но недостаточно успешно ориентируется в видах общения	Не владеет навыками рефлексии видов общения с позиций различных социокультурных детерминант
ПК-2.2. Знать закономерности развития коммуникативных систем				
Знает:	Знает закономерности развития коммуникативных систем, механизмы развития общения, как коммуникативной системы	Знает главные закономерности и механизмы развития коммуникативных систем	Знает некоторые закономерности и механизмы развития коммуникативных систем	Не знает рекомендуемую литературу
Умеет:	Умеет дифференцировать коммуникацию и общение	Умеет выделить ряд признаков, дифференцирующих коммуникацию и общение	Умеет видеть различия между коммуникацией и общением	Не умеет работать с литературой, не посещал лекции,
Владеет:	Владеет навыками управления общением, его развитием	Демонстрирует ряд навыков управления общением, его развитием	Слабо выражены навыки управления общением, его развитием	Не владеет навыками управления общением, его развитием
ПК-2.3. Уметь проводить критический анализ феномена общения на основе междисциплинарной методологии				
Знает:	Знает о критериях анализа феномена общения	Знает о главных критериях анализа феномена общения	Знает несколько критериев анализа феномена общения	Не знает рекомендуемую литературу
Умеет:	Умеет осуществлять	Умеет осуществлять	Умеет осуществлять	Не умеет осуществлять

	критический анализ феномена общения	критический анализ главных феноменов общения	критический анализ некоторых феноменов общения	критический анализ феномена общения
Владеет:	Владеет методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа видов общения	Владеет методологией междисциплинарного подхода и применяет для анализа распространенных видов общения	Частично владеет методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа некоторых видов общения	Не владеет методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа видов общения



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Концепт «время»

Темы эссе

Ценностные ориентации (мотивационные характеристики) современных руководителей/сотрудников
Самореализация работника на дистанционной работе
Лидерство в эпоху ВАНІ
Организационная психология будущего: перспективы развития и области использования
Организационная философия российской организации: ценности, цели, принципы
Организации в постиндустриальном обществе.
Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
Организационный стресс: факторы развития и последствия
Проблема поколений в организационной среде.
Эмоциональное выгорание и потеря смыслов руководителей и сотрудников организации.

Тема2. Концепт «организация»

Темы эссе

Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
Управленческий труд – психологические особенности и требования.
Лидерство и реализация властных функций в организации.
Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
Кризисы в развитии организаций
Организационная политика и личная жизнь
Социокультурные различия в организационное поведение
Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур
Организационное лидерство: вдохновляющее и токсичное лидерство.
Проблема мотивации персонала.
Готовность к изменениям сотрудников как организационный ресурс.
Корпоративная идентичность как организационный ресурс.
Проблема профессиональной эффективности и самоэффективности руководителей и сотрудников организации
Понятие и характеристики саморазвивающейся организации
Мои компетенции и психологические ресурсы
Проблемы персонала в современной российской организации
Психологическое содержание организационной философии (производственной, образовательной и т.п.)

Тема 3. Психологические проблемы современных организаций

Доклад/презентация автореферата диссертации по проблематике организационной психологии

Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования

Устный опрос

1. Анализ проблемного поля организации и объекты организационно-психологических исследований.
2. Комплекс психодиагностических методик по изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
3. Психодиагностические методики по изучению организационной культуры.

4. Психодиагностические методики по изучению психологических ресурсов сотрудников организации

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – экзамен

Контрольная работа № 1.

Составьте психологический портрет и определите личностные ресурсы (сильные стороны) и риски (точки роста) в контексте выбранной профессиональной деятельности.

Примечание:

1. Психологический портрет составляется на себя (в этом случае вы получите возможность самоанализа собственных ресурсов и точек роста в профессиональной деятельности).
2. В качестве профессиональной деятельности можно рассматриваться как выбранную профессию психолога, так и ваш непосредственный функционал (например, руководитель НКО и др.)

Инструкция по составлению психологического портрета: Психологический портрет оформляется как контрольная работа.

I. Структура психологического портрета:

Титульный лист

Содержание:

1. Социально-демографический блок
2. Мотивационно-целевой блок
3. Блок направленности

4. Личностные особенности
5. Коммуникативные качества
6. Личностные ресурсы
7. Точки роста

Приложение с индивидуальными данными по каждой методике (8 методик + ответы на вопросы интервью). Текст методик не прилагается (только цифры)

II. Рекомендуемые методики:

Кеттелл 16PF

Айзенк ЕРІ

Тест Меграбиан на достижение успеха

Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)

Локус контроля Дж. Роттера

Якоря карьеры Э. Шейна

Опросник «Копинг-стратегии» Р.Лазаруса

Методика исследования самоотношения (тест МИС) В.В. Столина, С.Р. Пантелеева

Интервью

III. Содержание блоков:

Социально-демографический блок (возраст, пол, образование, некоторые биографические факты, возможно даже портфолио).

Мотивационно-целевой блок (смыслообразующие мотивы, социальные мотивы, преобладает мотивация достижения успеха или избегания неудачи)

Блок направленности (основные ценности, установки, интересы)

Личностные особенности (волевые качества, самоотношение)

Коммуникативные качества (коммуникативная компетентность, стрессоустойчивость, копинг-стратегии)

Примечание: в содержание каждого блока могут входить данные по каждой методике. Ваша задача попытаться внутри каждого блока обобщить информацию по предложенным методикам.

Личностные ресурсы:

К примеру: выраженные психологические особенности по каждой методике, потенциал саморазвития (творчество, управленческая деятельность, исследовательская деятельность, профессиональная инициатива), сильные стороны личности, наличие личной цели (сформулировать на ближайшие полгода, но не учебную; всегда образуется смыслообразующим мотивом, а не ситуационным), опыт,

Точки роста:

К примеру: несовпадение ценностей личности и содержания профессиональной деятельности, низкая самоорганизация, высокая полезависимость, мотивация избегания (завышенные или заниженные притязания, невротизация), преобладание неконструктивных видов копинг-стратегий и др.

Примечание: ресурсы и точки роста здесь составлены примерно и могут быть совершенно другими.

IV. Интервью

Вопросы:

1. Вы поступили на психологический факультет. Зачем Вы получаете психологическое образование?
2. Чему Вы хотите научиться?
3. Были ли у Вас такие ситуации, когда Вы себя чувствовали психологом? (это необязательно стаж, это опыт помощи, поддержки)
4. Расскажите о своей школьной жизни. Статус в классе, как учились?
5. Оцените количество прикладываемых Вами усилий к учебе по 10-бальной шкале.
6. Приведите пример самого сильного сопротивления/вызова, которое Вам удалось преодолеть в своей жизни.
7. Если бы у Вас были все ресурсы (человеческие, экономические, временные, др.) какой проект Вы бы хотели реализовать.

8. Чем Вы занимаетесь в свободное время?

У. Требования к оформлению:

Word, шрифт Times New Roman;

интервал между строк — одинарный;

размер шрифта — 12;

текст выравнивается по ширине;

в тексте делают красные строки с отступом в 1 см

контрольная всегда нумеруется с первого листа, но на титульном листе номер не ставят;

номер страницы в работе в верхнем правом углу;

Контрольная работа № 2.

Подготовьте реферат на тему «Психодиагностика изучения лидерского и управленческого потенциала»

Структура реферата:

Титульный лист

Содержание:

1. Психодиагностические методики исследования лидерского потенциала

-Методика 1. – название методики

-Тест – название теста

- и т.д., не менее 10 методик

2. Психодиагностические методики исследования управленческого потенциала

-Методика 1. – название методики

-Тест – название теста

- и т.д., не менее 10 методик

Список литературы

Приложение (стимульный материал каждой методики с обработкой и интерпретацией)

Контрольная работа № 3.

Составьте план организационно-психологического исследования.

Структура контрольной работы:

Титульный лист

Содержание:

1. Актуальность проблемы

2. Цель

3. Объект

4. Предмет

5. Задачи

6. Методы исследования

7. Методики исследования

8. Гипотеза исследования

9. Практическая значимость исследования

10. Список литературы (не менее 20 источников)

Требования к оформлению:

поля: левое – 30 мм, верхнее – 20 мм, правое – 10 мм, нижнее – 20 мм.

ориентация страниц - книжная

междустрочный интервал: полуторный

абзацный отступ («красная строка») – 1,25 см.

форматирование «по ширине»

шрифт - Times New Roman.

Кегль - 14 пт

Список литературы располагается в алфавитном порядке

Общий объем – не менее 3 страниц

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				

[illegible]

			деятельности	
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

	Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/ Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям. Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/ Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/ Сайт Российского психологического общества рпо.рф Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/ Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/ База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ Материалы по психологии Psychology OnLine.Net
Описание материально-технической базы	№408 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Иметь представления о сущности, предназначении, схеме использования и перспективах развития инновационной идеи в организации	ОПК-7	Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования.	1 реферат 1 доклад	Задания к зачету

2	Уметь выделять психологическую составляющую деятельности практического психолога в контексте инновационной деятельности в организации	ОПК-7	Тема 2. Организационные аспекты инновационности	<i>Кейс-задача</i> <i>Устный опрос</i>	<i>Задания к зачету</i>
3	Демонстрирует знания потребностей в развитии психологической культуры различных категорий населения по вопросам осуществления инновационной деятельности организации	ОПК-7	Тема 3. Инновационное лидерство	<i>Задания для самостоятельной работы</i> <i>1 доклад</i>	<i>Задания к зачету</i>
4	Обладать навыками планирования конкретных просветительских и психолого-профилактических мероприятия для различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	ОПК-7	Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности.	<i>Вопросы к практическим занятиям</i> <i>1 реферат</i>	<i>Задания к зачету</i>
5	Иметь навыки выявления особенности личности члена группы и психологических характеристик группы, их взаимное влияние друг на друга в ходе совместной инновационной деятельности	ОПК-7	Тема 5. Управление знаниями в организации	<i>Устный опрос</i> <i>Деловая игра</i>	<i>Задания к зачету</i>
6	Уметь выбирать необходимые методы исследования с целью реализации конкретных просветительских и психолого-профилактических мероприятий для различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	ОПК-7	Тема 6. Стратегии управления инновациями в организации	<i>1 задание для самостоятельной работы</i> <i>1 реферат</i>	<i>Задания к зачету</i>

Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

Тематика практических/лабораторных занятий

Тема 1. Усвоение теста “Мотивация к избеганию неудач”, нацеленного на оценку уровня защиты личности, мотивации к избеганию неудач, страха перед несчастьем.

Тема 2. Отработка теста “Готовность к риску”, позволяющего оценить степень готовности личности к

принятию рискованного решения.

Тема 3. Психологическое упражнение «Анализ силовых полей ситуации изменения».

Тема 4. Обсуждение со студентами конкретной ситуации принятия управленческого решения.

Тема 5. Овладение приемами рефлексивного слушания как параметр эффективности стиля руководства в ситуации организационных инноваций.

Тема 6. Развитие приемов того, как правильно хвалить и критиковать подчиненных.

Критерии оценивания работы студентов на семинарских занятиях

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя, соответствует с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логичное, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сутью вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Тематика рефератов по дисциплине.

Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования.

1. Уровни изменения в организации.
2. Типологий нововведений.
3. Плюсы и минусы нововведений.

Тема 2. Организационные аспекты инновационности.

1. Мотивация персонала на принятие изменений в организации.
2. Организационный климат как фактор инновационности.
3. Механизмы реализации групповой инновационности.

Тема 3. Инновационное лидерство.

1. Психологический портрет инновационного менеджера.
2. Толерантность к неопределенности как индивидуально-психологическое качество личности.
3. Специфика трансформационного лидерства.

Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности.

1. Проблематика взаимосвязей между инновационностью и креативностью субъекта.
2. Подходы к развитию личностной инновационности.
3. Психологические исследования креативности.

Тема 5. Управление знаниями в организации.

1. Социальные аспекты инновационности.
2. Управление знаниями как фактор успешности инноваций.
3. Обмен знаниями в инновационном процессе.

Тема 6. Стратегии управления инновациями в организации

1. Модели инновационных процессов.
2. Факторы конфликтности при внедрении инноваций.
3. Стратегии стимулирования сотрудников организации для их вовлечения в инновационный процесс.

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, печатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая

	исследовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные печатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Тематика докладов

Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования.

1. Инновационная установка: механизмы, особенности, способы формирования.
2. Инновационный процесс как предмет психологического исследования.
3. Организационная структура и инновационность группы.

Тема 2. Организационные аспекты инновационности.

1. Понятие пилотного проекта при внедрении нововведения в организации.
2. Риски в инновационной деятельности организации.
3. Инновационность в групповом контексте.

Тема 3. Инновационное лидерство.

1. Требования к эффективному внедрению изменений.
2. Инновационность в образовательной организации.
3. Системно-структурный анализ инновационной деятельности организации.

Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности.

1. Понятие интеллектуального капитала организации.
2. Приемы развития инновационности личности.
3. Личностные детерминанты успешности инновационного процесса в организации.

Тема 5. Управление знаниями в организации.

1. Принципы построения программы изменений.
2. Обмен знаниями в инновационном процессе.
3. Информационный аспект инновационного процесса.

Тема 6. Стратегии управления инновациями в организации

4. Стратегии построения позитивного имиджа инновационной деятельности.
5. Цикличность инновационного процесса.
6. Этапы инновационного процесса в организации.

Критерии оценки выступлений (докладов) обучающихся на семинаре

Оценка «отлично»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Вопросы для устного опроса.

- 1) Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности? (Тема 1).
- 2) Каковы критерии выделения вида организационного изменения? (Тема 1).
- 3) Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать? (Тема 1).
- 4) В чем причина появления отчуждения при проведении изменений? (Тема 2).
- 5) Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности? (Тема 2).
- 6) Каковы сферы реализации инноваций в организации? (Тема 2).
- 7) Каковы закономерности распространения инноваций в организации? (Тема 3).
- 8) Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера? (Тема 3).
- 9) Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура? (Тема 3).
- 10) Что такое психологический барьер перед новым? (Тема 4).
- 11) Как связана креативность и инновационность личности в организации? (Тема 4).
- 12) Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому? (Тема 4).
- 13) В чем выражаются изменения в знаниях? (Тема 5).
- 14) Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации? (Тема 5).
- 15) Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации? (Тема 5).
- 16) В чем состоит неправильное управление изменениями в организации? (Тема 6).
- 17) Что может побудить сотрудников к изменениям? (Тема 6).
- 18) Каковы индивидуально-личностные факторы принятия изменений? (Тема 6).

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса.

Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Подготовка к устному опросу по заданным вопросам.

Задание 2. Написание реферата по сформулированным темам.

Задание 3. Подготовка доклада по предложенным темам.

Задание 4. Подготовка к групповому обсуждению результатов выполнения кейсов на заданные темы.

Задание 5. Самостоятельное изучение и сдача монографий:

1. Сербиновская Н.В. Психология инновационной деятельности. - Шахты: ЮРГУЭС, 2012. – 88 с.
2. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 270 с.

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

Деловая (ролевая) игра

1. Тема: «Инновационный проект как потенциальное изменение для инвестора»

Цель: выявление и сближение представлений участников об инвесторе, формирование единого образа инвестора инновационного проекта организации. Овладение приемами убеждающего воздействия потенциального инвестора на основе анализа стереотипов и предубеждений относительно инновационной деятельности.

2. Концепция игры: поиск личного интереса и выгоды для инвестора в инновационный проект организации в ходе группового обсуждения результатов публичного выступления перед ним. Выявление стереотипов, предубеждений при восприятии инновационного проекта организации в процессе принятия решения о финансовой поддержке.

Обсуждение следующих вопросов:

- Формулирование социологических характеристик инвестора (пол, - возраст, статус).
- Выявление психологических характеристик инвестора: потребности, мотивы, стереотипы восприятия инновационной деятельности организации, индивидуально-личностные особенности.
- Рефлексия возможных целей обращения инвестора к инновационному проекту.
- Выстраивание выступления в зависимости от стереотипов восприятия новшеств: страх не

получить прибыль от проекта; нежелание принимать ответственное решение; настороженное отношение ко всему новому; страх оказаться в группе проигравших; негативный прежний опыт, нереализованные ранее амбиции.

3. Роли:

- Потенциальные инвесторы в инновационный проект организации.
- Новаторы, ищущие спонсоров для финансовой поддержки своих инновационных проектов.
- Эксперты, описывающие действия участников игры.

4. Ожидаемый (е) результат (ы): Формирование навыков убеждения инвестора в принятии решения о финансовой поддержке проекта; снижение сопротивления через поиск личного интереса от участия в проекте; отработка способов публичного выступления для разных типов личностей потенциальных инвесторов и их стереотипного восприятия инновационной деятельности организации.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется студенту, если у студента развиваются логическое мышление, способность к поиску ответов на поставленные вопросы, умение общаться в процессе дискуссии.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется, если студент проявляет средний уровень критичности, сдержанности, уважение к мнению других, внимательность к товарищам по игре
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Ставится при низком уровне аргументации своей позиции и вовлеченности в игру;
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Ставится при неучастии студента в деловой игре.

Кейс-задачи

Задание 1: Осуществить анализ ситуации организационных изменений по методу «Анализ поля сил».

Этапы осуществления анализа:

- Составить описание ситуации.
- Определить характер возникшей в коллективе проблемы.
- Определить количество движущих и сдерживающих сил.
- Оценить мощность групп движущих и сдерживающих сил (в баллах).
- Провести сравнительный анализ мощности действия движущих и сдерживающих сил.

- Определить способы ослабления сопротивления персонала изменениям.
- Определить способы повышения активности персонала.
- Определить пути разрешения проблемной ситуации.

Задание 2. Осуществить оценку готовности организации к инновации.

Этапы осуществления анализа:

$C = (ABD) > X$, где

C – изменения

A – уровень неудовлетворенности существующим положением

B – четкость представления желаемого состояния

D – первые практические шаги по направлению к желаемому состоянию

X – стоимость изменений, не только финансовые, но и связанные с этим прочие издержки (затраты сил, времени, дискомфорт)

- Выбрать самостоятельно конкретную ситуацию инновации в организации.
- Подсчитать в условных баллах проявление каждого из параметров готовности организации к инновации.
- Сделать обобщающий вывод о мере готовности организации и стратегиях действий руководителя.

Задание 3. Решить задачу, представленную в данном кейсе.

- Изменение: реорганизовать центр обслуживания клиентов транспортной компании, чтобы информация о порядке доставки грузов была доведена до заказчика-клиента.

- Существующая до изменения ситуация:

Плохая координация работы службы приема заказов, службы информирования о прохождении заказа и службы доставки на местах.

Каждый звонок клиента сначала попадал в службу заказа, а потом переадресовывался другой службе.

Клиенты часто оставались недовольными переадресациями проблем вместо оказания помощи. Специалист службы заказа не мог ответить клиенту на его вопрос.

- Задача: придумать, что и как надо сделать, чтобы улучшить систему коммуникации между отдельными службами, чтобы они приняли коллективную ответственность за клиента.

Требования к решению кейса и критерии оценки

Решение кейса должно быть представлено в виде презентации с основными положениями решения и выводами (не более 10 слайдов). Презентация защищается на занятии в форме группового обсуждения успешности предложенного решения.

Критерии оценки:

При выставлении оценок за решение кейса будут использоваться следующие критерии:

- Качество проведенного анализа и аргументированность сделанных выводов.
- Логика и структура изложения.
- Качество оформления презентации.
- Использование теоретических концепций и теорий менеджмента.
- Нестандартность мышления при выработке решения.

Оценка «зачтено на отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

Оценка «зачтено на хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.

Оценка «зачтено на удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.

Оценка «не зачтено» выставляется, если студент не выполнил задания по решению трех бизнес-кейсов. Не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Вопросы к зачету

1. Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности?
2. В чем причина появления отчуждения при проведении изменений?
3. Каковы закономерности распространения инноваций в организации?
4. Каковы критерии выделения вида организационного изменения?
5. Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности?
6. Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера?
7. Каковы сферы реализации инноваций в организации?
8. Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать?
9. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
10. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
11. Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому?
12. Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации?
13. Что такое психологический барьер перед новым?
14. В чем выражаются изменения в знаниях?
15. В чем состоит неправильное управление изменениями в организации?
16. Как связана креативность и инновационность личности в организации?
17. Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации?
18. Что может побудить сотрудников к изменениям?
19. Каковы индивидуально-личностные факторы принятия изменений?
20. В чем причина появления отчуждения при проведении изменений?

21. Как связана креативность и инновационность личности в организации?
22. Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации?
23. Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности?
24. В чем состоит неправильное управление изменениями в организации?
25. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
26. Каковы сферы реализации инноваций в организации?
27. Что может побудить сотрудников к изменениям?
28. Каковы критерии выделения вида организационного изменения?
29. В чем выражаются изменения в знаниях?
30. Что может побудить сотрудников к изменениям?
31. Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности?
32. Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому?
33. Как связана креативность и инновационность личности в организации?
34. Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера?
35. Каковы закономерности распространения инноваций в организации?
36. Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации?
37. Что такое психологический барьер перед новым?
38. Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать?
39. Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации?
40. Что может побудить сотрудников к изменениям?
41. В чем состоит неправильное управление изменениями в организации?
42. В чем выражаются изменения в знаниях?
43. Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации?
44. Каковы индивидуально-личностные факторы принятия изменений?
45. Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому?
46. Что такое психологический барьер перед новым?
47. Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности?
48. Каковы критерии выделения вида организационного изменения?
49. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
50. В чем причина появления отчуждения при проведении изменений?
51. Каковы закономерности распространения инноваций в организации?
52. Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера?
53. Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности?
54. Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать?

Тестовые задания

1) Инновационный процесс в организации – это ...

- a) выдвижение гипотез по направлениям исследований и их проверка на фактах;
- b) создание, распространение продукции и технологий, обладающих научно-технической новизной и удовлетворяющей новые общественные потребности;
- c) подбор и анализ фактов для постановки и решения научной проблемы по созданию новшества.

2) Основные формы сопротивления изменениям:

- a) слухи, утаивание информации;
- b) открытая, закрытая;
- c) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей;

d) забастовки, увольнения, неподчинение.

3) Гибкость организационной структуры как фактор готовности организации к изменению предполагает:

- a) ориентация на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений;
- b) гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах;
- c) непрерывное обучение персонала;
- d) адекватность структуры управления задачам функционирования – ликвидация лишних звеньев управления.

4) Творческое мышление руководителя характеризуется:

- a) мыслит в рамках существующих схем и параметров;
- b) мыслит последовательно;
- c) исследует наименее вероятное;
- d) сосредотачивается на наиболее вероятном.

5) Выделение категорий людей по отношению к новому на основе факторов рекламного воздействия и межличностной коммуникации предложил в модели диффузии инноваций

- a) И. Адизес.
- b) Э. Роджерс.
- c) К. Левин.
- d) Ф. Басс.

6) Три этапа творческого процесса:

- a) появление идеи, превращение идеи в план, воплощение идеи в материальную форму;
- b) рождение идеи, осмысление идеи, реализация идеи;
- c) замысел идеи, осмысление идеи, формулировка идеи;
- d) ощущение идеи, появление идеи, осмысление идеи.

7) Какой из описанных стилей проведения изменений подходит под определение конкурентного стиля?

- a) руководство не проявляет настойчивости и не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными работниками;
- b) руководство стремится реализовать свои подходы к управлению изменениями, стараясь сотрудничать со всеми членами организации;
- c) упор на силу, максимальную настойчивость, утверждение своих прав;
- d) умеренная настойчивость руководства в реализации его подходов проведения изменений и умеренное стремление к кооперации с теми, кто сопротивляется.

8) Возможные реакции сотрудников на изменения:

- a) аттракция, эмпатия, перцепция;
- b) уступка, идентификация, усвоение;
- c) автономия, адаптация, интеракция;
- d) отрицание, интериоризация, атрибуция.

9) Кооптация как способ преодоления сопротивления изменениям предполагает:

- a) предоставление лицу, которое сопротивляется, ведущей роли в принятии решения о введении новшеств и в их осуществлении;

- b) угроза лишиться работы, продвижения, повышения профессиональной квалификации, зарплаты или назначения на новую должность с целью получения согласия на проведение перемен;
 - c) создание атмосферы доверия в организации;
 - d) поддержка сотрудников.
- 10) Сфера проявления креативности:
- a) все три сферы;
 - b) новые, необычные, оригинальные результаты;
 - c) высокоразвитое воображение;
 - d) независимость, гибкость, динамичность, открытость новому опыту.
- 11) Агент изменений – это:
- a) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений;
 - b) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений;
 - c) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений;
 - d) человек или группа, отвечающая за проведение изменений.
- 12) Интуиция – это ...
- a) способность угадывать результаты сложных процессов без расчетов и анализа;
 - b) способность быстро принимать правильные решения в сложных ситуациях на основе профессиональных знаний и опыта;
 - c) способность непосредственно, как бы внезапно, без логического обдумывания находить правильное решение проблемы;
 - d) способность чувствовать наступление критической ситуации в организации.
- 13) Беглость мышления как компонент креативности (по Дж. Гилфорду) означает:
- a) способность к обнаружению и постановке проблем;
 - b) способность к генерированию большого числа идей;
 - c) способность выдвигать оригинальные идеи;
 - d) способность усовершенствовать идеи, добавляя к ним детали.
- 14) Показателем готовности организации к изменениям является:
- a) неудовлетворенность существующим положением дел в организации;
 - b) четкое понимание желаемого будущего;
 - c) знание того, что и как надо делать;
 - d) все три показателя обязательны.
- 15) Модель К. Левина «Анализ поля сил»:
- a) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения;
 - b) описывает текущее состояние и основные направления изменений;
 - c) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях;
 - d) описывает основные этапы проведения изменений.
- 16) Мера готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, т.е. мера готовности к реализации проекта или программы инновационных стратегических изменений – это инновационный (ая) ... организации.

- a) климат;
- b) стратегия;
- c) политика;
- d) среда;
- e) потенциал.

17) Группа «отстающие» в модели диффузии инноваций Э. Роджерса характеризуется:

- a) традиционны, очень подозрительны к инновациям, не являются лидерами, имеют узконаправленные взгляды;
- b) известные социальные лидеры, стремятся использовать новые технологии, чтобы внедрить новинку в общество, нечувствительны к цене;
- c) рискованны и образованны, активны в поиске источников информации, способны понимать и применять комплексные технические знания, не боятся провалов;
- d) осмотрительны и имеют много неформальных контактов.

18) Необходимость организации пилотных проектов при осуществлении изменения рассматривал:

- a) К. Левин.
- b) Фрайлингер и И. Фишер.
- c) Коттера.
- d) Э. Кемерон и М. Грин.

19) Развитие организации рассматривается как реакция на изменения ... среды.

- a) внешней и внутренней;
- b) внутренней;
- c) внешней.

20) Три элемента мышления, свойственных только человеку:

- a) память, сотрудничество, творчество;
- b) мышление, анализ, креатив;
- c) абстрактное мышление, синтез, логика;
- d) сопоставление, сравнение, сочетание.

21) Модель Д. Коттера:

- a) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации;
- b) расширяет модель К. Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе;
- c) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации;
- d) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений.

22) Беглость мышления как компонент креативности (по Дж. Гилфорду) означает:

- a) способность к обнаружению и постановке проблем;
- b) способность к генерированию большого числа идей;
- c) способность выдвигать оригинальные идеи;

- d) способность усовершенствовать идеи, добавляя к ним детали.
- 23) Подвергаемый изменению – это:
- a) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений;
 - b) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений;
 - c) человек или группа, отвечающая за проведение изменений;
 - d) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений.
- 24) Какой из описанных стилей проведения изменений подходит под определение стиля приспособления?
- a) руководство не проявляет настойчивости и не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными работниками;
 - b) руководство стремится реализовать свои подходы к управлению изменениями, стараясь сотрудничать со всеми членами организации;
 - c) стремление руководства к установлению сотрудничества с работниками при слабой настойчивости в выполнении его варианта изменений;
 - d) упор на силу, максимальную настойчивость, утверждение своих прав.
- 25) Определяющие условия для успешной реализации инновационных процессов и нововведений
- a) выделение инвестиций в научно-техническую деятельность;
 - b) эффективное использование и координация всех ресурсов организации;
 - c) интенсивное развитие всех элементов производственно-хозяйственной системы предприятия.
- 26) Возможные реакции сотрудников на изменения:
- a) аттракция, эмпатия, перцепция;
 - b) уступка, идентификация, усвоение;
 - c) автономия, адаптация, интеракция;
 - d) отрицание, интериоризация, атрибуция.
- 27) Для проведения изменений в организации требуется:
- a) желание руководства;
 - b) наличие проблем;
 - c) наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства;
 - d) отсутствие сопротивления изменениям.
- 28) Стиль социального поведения «новатор» в ситуации изменений характеризуется:
- a) не видит необходимости в изменениях, трудно убедить в важности изменения, требуют подробной аргументации необходимости изменения и тщательного анализа ситуации.;
 - b) готовность быть инициатором изменений, вовлеченность в новые начинания и инициативы, активный генератор идей;
 - c) предпочитает задачи с четкой последовательностью этапов ее решения, низкое сопротивление переменам, быстрое включение в ситуацию решения нетипичной задачи;

d) проявляет раздражительность, тревожность, открыто сопротивляется изменениям, долго привыкает и принимает изменения.

29) Инновационная среда организации складывается из инновационного потенциала и инновационного (ой) ...

- a) климата;
- b) стратегии;
- c) политики;
- d) потенциала.

30) Стилъ социального поведения «консерватор» в ситуации изменений характеризуется:

- a) проявляет раздражительность, тревожность, открыто сопротивляется изменениям, долго привыкает и принимает изменения;
- b) предпочитает задачи с четкой последовательностью этапов ее решения, низкое сопротивление переменам, быстрое включение в ситуацию решения нетипичной задачи;
- c) не видит необходимости в изменениях, трудно убедить в важности изменения, требуют подробной аргументации необходимости изменения и тщательного анализа ситуации;
- d) готовность быть инициатором изменений, вовлеченность в новые начинания и инициативы, активный генератор идей.

31) Инновационный потенциал организации это –

- a) мера готовности организации выполнить задачи по достижению инновационной цели;
- b) готовность организации к стабильной производственной деятельности;
- c) мера готовности организации к участию в инновационном проекте.

32) Примером неправильного управления переменами в организации является:

- a) разъяснять выгоды перемен;
- b) иметь силу характера, чтобы справиться с процессом изменений;
- c) набраться храбрости подсчитать риск;
- d) требовать от сотрудников принятия перемен независимо от их смысла.

33) Необходимый элемент организации инновационного процесса:

- a) вовлечение в работу высококвалифицированных внештатных сотрудников;
- b) бригадное новаторство и временные творческие коллективы;
- c) рисковые подразделения компании.

34) Основные уровни организационных изменений:

- a) индивидуальный, групповой, системный;
- b) внешний и внутренний;
- c) логический, социологический, психологический;
- d) закрытый и открытый.

35) Развитие инновационного потенциала как целого не может осуществляться без анализа ... среды организации:

- a) внутренней;
- b) внешней;
- c) внутренней и внешней.

36) Группа «отстающие» в модели диффузии инноваций Э. Роджерса характеризуется:

- a) традиционны, очень подозрительны к инновациям, не являются лидерами, имеют узконаправленные взгляды;

- b) известные социальные лидеры, стремятся использовать новые технологии, чтобы внедрить новинку в общество, нечувствительны к цене;
- c) рискованны и образованны, активны в поиске источников информации, способны понимать и применять комплексные технические знания, не боятся провалов;
- d) осмотрительны и имеют много неформальных контактов.

37) Стратегии осуществления изменений:

- a) конкурентная, творческая, стратегическая;
- b) стратегия силы, рациональная, нормативная, фасилитативная;
- c) тактическая, попустительская, агрессивная;
- d) стратегия участия, демократическая, развивающая.

38) Личность, у которой ценится способность распознать потенциал каждого человека и заинтересовать его в полном использовании этого потенциала.

- a) плановик;
- b) предприниматель;
- c) лидер;
- d) администратор.

39) Изменения:

- a) обязательно происходят во всех организациях без исключения;
- b) стали проводиться в организациях только в конце 20 века;
- c) должны происходить только в кризисных организациях;
- d) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях.

40) Принцип инновационности в кадровой политике как фактор готовности организации к изменениям означает:

- a) минимизация бюрократических правил и процедур;
- b) творческий подход к делу, непрерывное обучение персонала;
- c) наличие небольших легко управляемых структур;
- d) стремление сохранить стабильность и устойчивость деловой коммуникации.

41) Цель изменений:

- a) сократить персонал;
- b) устранить недостатки во внутренней среде организации;
- c) изменить выпускаемые продукты и структуру;
- d) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды.

42) Принуждение как способ преодоления сопротивления изменениям предполагает:

- a) привлечение подчиненных к принятию решения;
- b) открытое обсуждение идей и мероприятий;
- c) переговоры для обеспечения одобрения новшеств;
- d) угроза лишить работы, продвижения, повышения профессиональной квалификации, зарплаты или назначения на новую должность с целью получения согласия на проведение перемен.

43) Гибкость организационной структуры как фактор готовности организации к изменению предполагает:

- a) ориентация на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений;

- b) гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах;
- c) непрерывное обучение персонала;
- d) адекватность структуры управления задачам функционирования – ликвидация лишних звеньев управления.

- 44) Основные элементы инновационной среды организации
- a) наличие трудовых ресурсов;
 - b) анализ экономических и политических факторов;
 - c) инновационный потенциал и инновационный климат;
 - d) все ответы верны.

- 45) Модель изменений «размораживание - действие – замораживание» предложена:
- a) Коттером.
 - b) Грейнером.
 - c) Мильнером.
 - d) Левином.

- 46) К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:
- a) низкий профессионализм персонала;
 - b) внешние и внутренние;
 - c) внешние, внутренние, психологические;
 - d) логические, социологические, психологические.

- 47) Причина появления идеи инновации:
- a) несоответствие существующим и желаемым уровнем организации производства;
 - b) противоречие между акционерами-владельцами предприятия и менеджментом;
 - c) противоречие между существующими продуктами и операциями и новыми условиями хозяйствования;
 - d) несоответствие уровня качества выпускаемой продукции международному уровню.

- 48) Критерии отбора сотрудников в команду реформаторов согласно концепции Д. Коттера:
- a) профессиональная готовность, лидерские качества;
 - b) стаж работы, лояльность руководству;
 - c) личный интерес, подчинение руководителю;
 - d) ригидность, организованность.

- 49) Сопротивление изменениям:
- a) вызывается субъективными причинами;
 - b) свойственно консерваторам и колеблющимся;
 - c) результат плохого менеджмента;
 - d) всегда сопутствует любым изменениям.

- 50) Прогноз – это ...
- a) вероятностное предположение, основанное на результатах познания человеком объективных законов;
 - b) программа развития событий на основе продолжения тенденций прошлого;
 - c) вероятностное предположение, основанное на результатах анализа возможностей объектов;

d) предположение специалиста о ходе событий на основе профессиональных знаний, опыта и интуиции.

51) Основные методы снижения сопротивления изменениям:

a) материальное и моральное стимулирование;

b) информирование и общение; участие и вовлечение; помощь и поддержка; переговоры и соглашения; манипуляция и кооптация;

c) явное и неявное принуждение;

d) издание приказов, распоряжений, увольнение, понижение в должности.

52) Какой из описанных стилей проведения изменений подходит под определение стиля сотрудничества?

a) стремление руководства к установлению сотрудничества с работниками при слабой настойчивости в выполнении его варианта изменений;

b) умеренная настойчивость руководства в реализации его подходов проведения изменений и умеренное стремление к кооперации с теми, кто сопротивляется;

c) руководство стремится реализовать свои подходы к управлению изменениями, стараясь сотрудничать со всеми членами организации;

d) руководство не проявляет настойчивости и не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными работниками.

Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.				
Знает:	Знает в полном объеме потребности в развитии управленческих команд в организациях разного типа, существующих инновационные проекты.	Студент проявляет достаточно полное знание учебного материала, но отвечает не на все задаваемые вопросы, опускает незначительные недочеты в материале.	Имеет фрагментарное представление о феномене организационных инноваций в организационной психологии, знает отдельные функции и виды инноваций, но делает значительные ошибки при ответе на уточняющие вопросы, затрудняется при соотнесении теоретического и практического знания.	Студент демонстрирует низкий уровень знания содержания психологических закономерностей индивидуально-личностных и групповых особенностей организационной инновационности
Понимает:	Планирует конкретные научно-методических разработки и реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Имеет в целом использовать теоретико-методологические знания на практике, но не всегда четко обозначает все элементы организационного контекста инноваций.	Отчасти способен описывать характеристики личностной и групповой инновационности, выделять правила выбора стратегий управления организационных инноваций.	Не показывает умения применять различные средства организационно-психологической диагностики для выявления эффективности организационных инноваций
Владеет:	Демонстрирует высокий уровень реализации конкретных консультационных услуг, социальных проектов в области управления персоналом различных типов организации при осуществлении инновационных программ.	Владеет некоторыми характеристиками работы в условиях осуществления организационных инноваций.	Владеет навыками использования психологических методов исследования для анализа спектров реализации закономерностей организационной инновационности.	Не владеет навыками выявления особенностей личности члена группы и психологических характеристик группы, их взаимное влияние друг на друга в ходе совместной инновационной деятельности



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЛИЧНОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Реферат по Теме 1: Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения.

Темы реферата:

1. Мое понимание понятия «Личность» через призму существующих теорий;
2. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение;
3. Личность и удовлетворенность трудом;
4. Установки личности, и их связь с ценностями.
5. Влияние личности на коммуникации в организации;
6. Динамика взаимодействия личности и организации;
7. Мои компетенции и психологические ресурсы. Проявление в организационном поведении;
8. Проблемы вхождения личности в организацию. Уровни адаптации;

Контрольная работа по Теме 2: Методы и технологии диагностики персонала в организации.

Составьте психологический портрет и определите личностные ресурсы (сильные стороны) и риски (точки роста) в контексте выбранной профессиональной деятельности.

Примечание:

1. Психологический портрет составляется на себя (в этом случае вы получите возможность самоанализа собственных ресурсов и точек роста в профессиональной деятельности).
2. В качестве профессиональной деятельности можно рассматриваться как выбранную профессию психолога, так и ваш непосредственный функционал (например, руководитель НКО и др.)

Контрольная работа по Теме 3: «Персональное развитие личности в организационной среде».

Разработка проекта программы развития персонала для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности по следующему плану:

Тема программы развития персонала:

Цель:

Целевая аудитория:

Технологии развития:

Сроки реализации программы:

Этапы образовательной программы:

Количественные и качественные ожидаемые результаты программы обучения:

Приложение с описанием методов психодиагностики, кейсов, деловых игр, упражнений и др.

Общий объем проекта до 10 стр, через 1,5 интервала, 14 кегль, Times New Roman

Промежуточный контроль — экзамен.

Поэтому составьте 15-20 вопросов.

Доклад с презентацией по Теме 4: «Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность».

Темы доклада:

1. Основные факторы личностного и профессионального роста личности в организации;
2. Основные этапы планирования персонального развития личности в организации;
3. Ценности персонала и организационное поведение. Источники и виды ценностей;
4. Глобальные аспекты организационного поведения: влияние процесса глобализации, культурное разнообразие;
5. Факторы принятия решения в группах. Методы повышения эффективности группового принятия решения;
6. Формирование траектории индивидуального развития личности в организации;
7. Развитие эмоционального лидерства;
8. Ценности персонала, как ядро организационной культуры;
9. Критерии определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации.
10. Какими базовыми характеристиками обладают сотрудники, лояльно относящиеся к организации?

11. Каким образом определяются организационные требования к претендентам на этапе отбора сотрудников?
12. Теории личности: личностные факторы по Р.Б. Кеттеллу; психодинамическая теория личности; теория личности К.Г. Юнга; индикаторы типа личности Майерс-Бриггс;
13. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Тест по темам Дисциплины:

Выберите все правильные ответы:

1. Какие факторы влияют на формирование личности?

- (а) Генетические;(+)
- (б) Физические;(-)
- (с) Средовые; (+)

2. Какая наука изучает влияние на формирование личности генетических факторов?

- (а) Социология;(-)
- (б) Биология;(-)
- (с) Психология; (+)

3. Личность – это:

- (а) Единичный представитель человеческого рода, конкретный носитель всех социальных и психологических черт человечества: разума, воли, потребностей, интересов и т. д.;(-)
- (б) Социально-биологическое существо, воплощающее собой высшую ступень в эволюции жизни и являющееся субъектом общественно-исторической деятельности и общения;(-)
- (с) Конкретный человек, который является носителем сознания, способный к познанию, переживаниям,

преобразованию окружающего мира и воплощает социальные качества, которые приобретаются в процессе деятельности и общения с другими индивидами; (+)

4. Личность как объект общественных отношений рассматривается в социологии в контексте двух взаимосвязанных процессов:

- (а) Коммуникация;(-)
- (б) Социализация;(+)
- (с) Идентификация; (+)

5. Автор теории социального научения:

- (а) Э. Фромм;(-)
- (б) А. Маслоу;(-)
- (с) А. Бандура;(+)

6. Наиболее полно интегративная концепция формирования личности выражена в трудах:

- (а) Э. Эриксона; (+)
- (б) Г. Олпорта;(-)
- (с) К. Юнга;(-)

7. Каковы психологические механизмы социализации индивида:

- (а) Имитация; (+)
- (б) Чувство стыда; (+)
- (в) Проекция;(-)
- (с) Идентификация; (+)
- (д) Чувство вины; (+)

8. Из каких трех этапов состоит процесс развития личности:

- (а) Социализация; Идентификация; Мотивация;(-)
- (б) Адаптация; Идентификация; Интеграция;(-)
- (с) Адаптация; Индивидуализация; Интеграция;(+)

9. Формирование личности в организации осуществляется:

- (а) Когда человек невольно подражает общепринятым нормам организации;
- (б) Когда человек сознательно усваивает требования коллектива и организации;

10. Руководитель может привести в действие внутренние резервы активизации деятельности подчиненного:

- (а) Учитывая личностные качества, и применяя индивидуальный подход к человеку; (+)
- (б) Предлагая человеку лучшее материальное поощрение;(-)
- (с) Создавая идеальные условия труда для персонала организации;(-)

11. Отметьте составляющие элементы личности:

- (а) Нравственно-мотивационная составляющая; (+)
- (б) Психические процессы и свойства;(-)
- (в) Индивидуально-психологическая составляющая; (+)
- (с) Физиологическая составляющая;(-)
- (д) Социально-психологическая составляющая; (+)

12. Психические свойства личности – это:

- (а) Отношение к себе, отношение к другим, социальные установки;(-)
- (б) Потребности и мотивы, ценностная ориентация;(-)
- (с) Память, мышление, восприятие, воображение...; (+)

13. Какие методы могут быть использованы при исследовании поведения личности в организации?

- (а) Метод пробных перемещений;(+)
- (б) Метод решений учебных управленческих задач;(+)
- (в) Метод деловых игр; (+)
- (с) Метод общественных поручений, близких по характеру управленческой деятельности; (+)
- (д) Метод опроса, интервью; (+)

14. На какие основные категории можно разделить основные теории мотивации:

- (а) Содержательные и процессные;(+)
- (б) Содержательные и социальные;(-)
- (с) Социальные и побуждающие;(-)

15. Применение способов внешней мотивации:

- (а) Усиливает внутреннюю мотивацию личности;(-)
- (б) Снижает внутреннюю мотивацию личности;(+)
- (с) Никак не влияет на внутреннюю мотивацию личности;(-)

16. Отметьте базовые принципы общей системы мотивации персонала:

- (а) Прозрачность;(+)
- (б) Постепенность;(+)
- (в) Ощутимость;(+)
- (с) Динамичность;(-)
- (д) Своевременность;(+)
- (е) Комплексность;(+)

17. Лояльность личности организации означает:

- (а) Добровольную активность, направленную на интересы организации; (+)
- (б) Соблюдение норм и правил, не причинение вреда; (-)
- (с) Отказ от предосудительных и недоброжелательных действий;(-)
- (д) Четкое выполнение поставленных задач; (-)

18. Каковы три компонента лояльности персонала организации, соответствующие установочному подходу:

- (а) Приверженность, погруженность, вовлеченность;(-)
- (б) Идентификация, вовлеченность, лояльность;(+)
- (с) Преданность, убежденность, готовность;(-)

19. Уровень организационной лояльности сотрудника может выступать индикатором:

- (а) Его удовлетворенности организационной культурой;(+)
- (б) Его удовлетворенности стилем управления;(+)
- (в) Его удовлетворенности атмосферой в коллективе;(-)

20. Целями диагностики (оценки) персонала организации могут быть:

- (а) Подбор новых сотрудников;(+)
- (б) Формирование кадрового резерва;(+)
- (в) Оптимизация загрузки и перемещения кадров;(+)
- (с) Обеспечение эффективности обучения персонала;(+)
- (д) Оптимизация организационной структуры организации; (+)

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Психологические феномены, связанные с индивидуальным поведением человека и имеющие отношение к его жизни в организации;	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;	Дает ответ на основные вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;.
Уметь: Диагностировать и решать	В полном объеме умеет	Демонстрирует умение	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие

организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	анализировать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	умений диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;
Владеть: Основными технологиями работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Способен в полном объеме обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Способен обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Способен фрагментарно обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Не способен обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Способен дать исчерпывающий ответ о компетенциях и основных направлениях деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Дает ответ на основные вопросы о компетенциях и основных направлениях деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о компетенциях и основных направлениях деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Затрудняется с ответом на вопрос о компетенциях и основных направлениях деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;
Уметь: Проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	В полном объеме демонстрирует умение проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Демонстрирует умения проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Демонстрирует фрагментарные умения проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Демонстрирует отсутствие умений проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;
Владеть: Современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;	Владеет в полном объеме современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;	Владеет современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;	Частично владеет отдельными навыками современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;	Демонстрирует отсутствие навыков владения современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;

	информации;		информации;	организационно-психологической информации;
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Критерии определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Способен дать исчерпывающий ответ о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Дает ответ на основные вопросы о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Затрудняется с ответом на вопрос о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;
Уметь: Находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	В полном объеме демонстрирует умение находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Демонстрирует базовые умения находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Демонстрирует фрагментарные умения находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Демонстрирует отсутствие умений находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;
Владеть: Технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Способен в полном объеме владеть технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Владеет технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Демонстрирует фрагментарное владение технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Демонстрирует отсутствие навыков владения технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ БИЗНЕС-КОММУНИКАЦИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

Понятие бизнес-коммуникации в современной науке и практике.
Критерии выделения стратегических коммуникаций.
Особенности деловой коммуникации в России: традиционное и инновационное
Сравнительный анализ традиционной и кризисной коммуникации.
Коммуникации в процессе адаптации работника.
Коммуникативные процессы при перемещениях и планировании карьеры.
Коммуникации в процессе оценки достижений работников предприятия.
Направления повышения уровня коммуникативной компетенции.
Коммуникативные процессы в ситуации наказания и увольнения работников.
Показатели эффективности коммуникативных процессов в коллективе.
Контекст эффективной организационной коммуникации: теория и практика.
Неформальные коммуникации в организации как ресурс развития.
Структурно-коммуникативная специфика современной организации.
Бизнес-коммуникация в научных парадигмах.
Коммуникативный подход к бизнес-коммуникации.
Субъекты и объекты бизнес-коммуникации.
Типология деловых культур
Особенности межкультурной деловой коммуникации
Система информирования и восприятие общественностью миссии и других интеграторов.
Бренд как результирующий коммуникативный интегратор.
Семиотика и приемы нэйминга.
Коммуникативные стратегии успешного брендинга и ребрендинга.
Теоретические подходы в понимании рисков.
Типология кризисов.
Сравнительный анализ традиционной и кризисной коммуникации.
Целевые аудитории кризисной коммуникации.
Программа предкризисных мероприятий.
План кризисной коммуникации.
Кризисный пакет организации.
Алгоритм действий кризисной команды.
Основные технологические приемы работы в условиях кризиса.
Типы и виды деловых коммуникаций и бизнес-коммуникаций.
Основные парадоксы и патологии межличностной коммуникации.
Особенности и функции неформальной коммуникации.
Проблема совместимости в рабочей группе.
Типичные трудности межличностного взаимодействия.
Продуктивный и непродуктивный стили делового межличностного общения.
Виды коммуникативного поведения в конфликтных ситуациях.
Особенности деловой коммуникации.
Коммуникативная компетентность в деловой сфере.
Структура коммуникативного процесса и его основные элементы.
«Невербальный язык» партнеров в деловой коммуникации.
Убеждение и слушание в деловом общении.
Письменные коммуникации в деловой сфере.
Коммуникативные типы деловых партнеров.

Основные подходы к определению и анализу организационных коммуникаций.
Виды организационных коммуникаций.
Концепция интегрированных коммуникаций.
Понятия коммуникативной стратегии, тактики, политики.
Система коммуникативных интеграторов.
Маркетинговые коммуникации как система.
Особенности коммуникационной стратегии в сфере business-to-business.
СМИ в системе маркетинговых коммуникаций.
Технологии бизнес-коммуникаций в сети Интернет.
Техника анализа влияния факторов окружающей среды на бизнес.
Коммуникации в процессе адаптации работника.
Коммуникации в процессе оценки достижений работников предприятия.
Направления повышения уровня коммуникативной компетенции.
Цели и процессы коммуникации в ситуациях трудовых конфликтов.
Коммуникативные процессы в ситуации наказания и увольнения работников.
Социальное партнерство и коммуникации в процессе его налаживания.
Темы рефератов и эссе для подготовки к практическим занятиям
Методы профилактики стресса и стрессовых ситуаций в деловой среде.
Родственники в организации: преимущества и трудности.
Социальные, личностные, социально-психологические истоки и последствия «трудоголизма».
Личные связи как ресурс бизнес-коммуникации.
Ребрендинг компании.
Маркетинговые коммуникации и этика.
Современная организационная культура и специфика деловой коммуникации.
Динамика российской деловой коммуникации в постсоветский период.
Коммуникации в условиях кризисов.
Фактор риска и вероятность мошенничества в бизнес-коммуникациях.
Национальная специфика и ее влияние на бизнес-коммуникации.
Международные бизнес-коммуникации в системе предпринимательства.
Бизнес-коммуникации: их роль и значение на рынке труда.
Анализ национальных стилей бизнес-общения.
Основные особенности речи делового человека.
Теоретические подходы к моделированию коммуникационных процессов в современной организации.
Малое предпринимательство и бизнес-коммуникации.
Бизнес-коммуникации и брендинг.
Мастерство делового общения.
Бизнес-коммуникации как система деловой общественной активности людей.
Коммуникации и корпоративная культура.
Интегрированные бизнес-коммуникации и их значение.
Психотехника аттракции и убеждения.
Бизнес-коммуникации: новые возможности получения конкурентных преимуществ.
Невербальные коммуникации в межкультурном общении.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Тематика практических занятий

1. Практикум по психологической диагностике коммуникативной компетентности сотрудников организации.
2. Практикум «Эффективная самопрезентация»
3. Практикум «Программа организационно-психологического тренинга» (Приложение 2)
4. Практикум «Развитие коммуникативной компетентности сотрудников организации»

2.3.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Тематика рефератов по дисциплине

Перечень тем рефератов

Типичные трудности межличностного взаимодействия в деловом общении.
Продуктивный и непродуктивный стили делового общения.
Способы эмоциональной саморегуляции в деловом общении

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан

	анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Тематика эссе по дисциплине

Примерные темы эссе

Примерные темы эссе

1. «Почему лидер прошлого знал, что сказать, а лидер будущего знает, как спросить?»

Критерии оценки выполнения эссе

Оценка «отлично»/зачтено	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «хорошо»/зачтено	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: при рассмотрении темы «Понятие и структура бизнес-коммуникации» необходимо проработать основную и дополнительную литературу с целью последующего выполнения контрольной работы, а также составления таблицы, раскрывающей основные структуры бизнес-коммуникаций.

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучение темы «Коммуникативная компетентность сотрудников организации» предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций.

Контрольная работа 3.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучив основную и дополнительную литературу по теме «Бизнес-коммуникации в управлении персоналом», студенты должны подготовить анализ объективных причин (вызванных типом организационной структуры, организационной культуры, организационными патологиями по А. И. Пригожину) и субъективные причины (психологические особенности руководителей и сотрудников, особенности социально-психологического климата) их нарушения).

Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучая тему «Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации» студент обязан подобрать комплекс психодиагностических методик в рамках подготовки программы развития коммуникативной компетентности персонала, подобрать не менее 5 технологий (кейсы, тренинговых упражнения, ролевые игры и др.), которые можно использовать в программах развития коммуникативной компетентности персонала и представить все эти материалы в форме презентации (не менее 20 слайдов).

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы

	на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Зачет проводится в виде: выполнения контрольной работы 4 и тестового контроля знаний

Вопросы для тестового контроля знаний:

Хорошая репутация бизнесмена базируется, в первую очередь, на профессионализме и:

- а) вежливости
- б) привлекательном имидже
- в) деловой обязательности +

Цель формального приема в начале переговоров:

- а) создать атмосферу взаимопонимания +
- б) высказать точку зрения своей стороны
- в) выслушать точку зрения партнеров

В деловой этике осознание невозможности немедленного преодоления слабости партнера, его недостатков – это проявление принципа:

- а) сознательности
- б) постепенности
- в) терпимости +

Коммуникативная сторона общения:

- а) взаимопонимание участников общения
- б) обмен информацией между людьми +
- в) организация взаимодействия между людьми

Стратегия мягкого подхода к переговорам состоит в том, чтобы:

- а) избегать конфронтации +
- б) избегать личных оскорблений
- в) мягко, но неуклонно отстаивать свою позицию

Термин «этика» ввел:

- а) Сократ
- б) Аристотель +
- в) Демокрит

Повторение собеседником вашего вопроса – это вопросы:

- а) однополюсные +
- б) риторические
- в) зеркальные

Этика – это философская дисциплина, изучающая:

- а) развитие человеческого общества

- б) внутреннюю природу человека
- в) мораль и нравственность +

Видение себя глазами партнера по общению – это:

- а) рефлексия +
- б) отчуждение
- в) идентификация

Сбору сведений по проблеме переговоров способствуют вопросы:

- а) однополюсные
- б) информационные +
- в) для ориентации

Эмпатия – это постижение эмоционального состояния человека в форме:

- а) размышлений
- б) взаимодействия
- в) сопереживания +

Деловая этика представляет собой:

- а) личное поведение человека
- б) совокупность принципов поведения людей +
- в) деловые отношения предпринимателей

Альтернативные вопросы предоставляют не более ... вариантов выбора:

- а) пяти
- б) двух
- в) трех +

Теория речи, искусство речи и ораторское мастерство – области знаний, которые охватывает понятие:

- а) “интроверсия”
- б) “риторика” +
- в) “лингвистика”

Термин «коммуникация» прежде всего употребляется в смысле:

- а) специфической формы взаимодействия людей в трудовой деятельности +
- б) хозяйственных сооружений
- в) транспортной инфраструктуры

В 1954 г. опубликована книга Э. Холла, Д. Трагера «Культура как коммуникация», в которой:

- а) обсуждаются проблемы развития восточной культуры;
- б) обсуждаются проблемы развития западной культуры;
- в) рассматривается коммуникация в развитых странах;
- г) предложен термин «межкультурная коммуникация», рассматривается ее специфика.

Общение – это форма взаимодействия:

- а) между субъектом и объектом;
- б) между субъектом и техникой;
- в) между субъектом и субъектом;
- г) между субъектом и природой.

Правила поведения в культуре:

- а) наследуются;

- б) автоматически входят в личность;
- в) развиваются в бессознательном;
- г) усваиваются в процессе обучения.

Средства коммуникации в индивидуалистических западных культурах отличаются:

- а) небольшим количеством;
- б) акцентом на содержание сообщения; в) неконкретностью речи;
- г) акцентом на форме сообщения.

Инкультурация – это процесс:

- а) неосознанного переноса собственного психического мира на другого человека;
- б) усвоения человеком в форме коммуникации норм и ценностей культуры;
- в) усвоения знаний, умений, навыков;
- г) подавления человеком собственных этнических стереотипов.

Согласно гипотезе Э. Сэпира - Б. Уорфа, язык - это не просто инструмент для воспроизведения мыслей, он сам:

- а) формирует мысли людей;
- б) зависит от мышления человека;
- в) определяет бессознательные установки;
- г) является инструментом коммуникации.

Управление межкультурными коммуникациями осуществляется прежде всего на основе:

- а) знания содержания и закономерностей межкультурного взаимодействия;
- б) личного опыта взаимодействия с людьми;
- в) знания психологических особенностей другого человека;
- г) практики чтения текстов.

Важнейшей личностной особенностью, определяющей успешность межкультурной коммуникации является:

- а) умение оценивать другого;
- б) толерантность и способность к эмпатии;
- в) твердость характера и сильная воля;
- г) способность к самореализации

Управление межкультурными коммуникациями осуществляется через формирование навыков коммуникации и:

- а) потребности в саморазвитии;
- б) потребности в самопознании;
- в) потребности в саморегуляции;
- г) компетенций в области межкультурной коммуникации.

Коммуникация означает

- а) передачу сообщения
- б) само сообщение
- в) взаимное понимание

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено

[illegible]

[illegible]

[illegible]

повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме владеть: навыками применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет навыками применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные: навыки применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие навыков применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРАКТИКУМ ПО РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 . Организационно-управленческие аспекты формирования команды

Устный опрос:

1. Виды команд.
2. Классификация управленческих команд по Т.Базарову
3. Критерии эффективной команды.
4. 4 фактора успеха управленческих команд (Экопси).
5. Понятие самоорганизующаяся команда
6. Принципы построения команд в проектном подходе.

Тема 2. Ролевые модели команд. Применение оценки на этапе формирования команд.

Письменная работа

В классификации управленческих ролей по Адизесу есть 4 роли. Внимательно изучить описание каждой роли. Провести один день на работе, принимая решения и взаимодействуя с коллегами из каждой ролей (один день-одна роль). Проанализировать собственный опыт и написать письменную работу.

План работы:

1. Мой опыт в каждой управленческой роли
2. Сравнение управленческих ролей с опорой на опыт
3. Выводы по итогам наблюдения и самоанализа

Тема. 3 Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде

Письменная работа

Разработать описание компетенции

1. Ситуационное лидерство
2. Невербальное влияние
3. Управление изменениями в команде
4. Эмоциональный интеллект
5. Принятие решений
6. Управление конфликтами
7. Мотивация подчиненных
8. Построение эффективных команд
9. Управление и развитие через коучинг

В компетенции описать 4 уровня проявленности через поведенческие индикаторы

0 - поведение, где нет проявленности компетенции

1 - поведение, где компетенция проявлена в ограниченном формате, в знакомых и понятных ситуациях

2 - поведение, где компетенция проявлена оптимально

3 - поведение, где компетенция проявлена максимально

Тема 4. Развитие управленческих команд. Командный коучинг

Пороки команд (П.Ленсиони). Работа с конфликтами в команде. Формирование самообучающейся команды. Принятие управленческих решений. Оценка эффективности деятельности команды. Инструменты формирования командного единства. Стратегические сессии. Командный коучинг. Инструменты обратной связи.

Решение кейсов

Кейс 1. На совещании руководитель отдела маркетинга и руководитель отдела продаж изложили свои планы по развитию продаж в компании. И их предложения противоречат: руководитель отдела маркетинга считает, что нужно усилить интернет рекламу и выстроить автоматическую воронку продаж, а руководитель отдела продаж предлагает увеличить штат отдела продаж и купить базы контактов.

Как вы будете решать сложившуюся ситуацию? Предложите генеральному директору, проводящему совещание, конкретные техники ведения беседы в коучинговом формате.

Кейс 2.

На совещании было принято решение, что руководитель производства выполнит поставленные на месяц цели по производству. Однако, план был выполнен на 70%. Руководитель отдела по работе с клиентами в ярости, ему пришлось иметь дело с недовольными клиентами, а план по продажам не был выполнен.

Вы - корпоративный психолог. К вам пришел руководитель отдела по работе с клиентами. Через 30 минут - совещание. Руководитель планирует прийти и “разгромить” руководителя производства.

Расскажите, как вы построите беседу с данным руководителем, чтобы снизить его эмоции и сделать его общение на совещании более конструктивным.

Кейс 3.

Вы - корпоративный психолог. К вам обратился операционный директор. По его мнению, на совещании команда руководителей, которая находится в его подчинении, приняла поверхностные решения, и у него есть сомнения, что эти решения будут эффективны и принесут результат.

Предположите, с каким пороком команды столкнулся руководитель и предложите действия по улучшению командного взаимодействия.

Кейс 4.

В команде руководителей в течение квартала не прекращаются жалобы на ИТ директора. Он систематически не выполняет задачи в срок, затягивает внедрение новой системы, не может определить бюджет на внедрение.

Вы - корпоративный психолог. К вам обратился генеральный директор с просьбой провести беседу и обучить ИТ директора таймменеджменту. Вы сомневаетесь, что причина именно в этом.

Предположите, какую информацию вам нужно получить, чтобы понять, в чем действительно причина такого поведения ИТ директора

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проставляется по итогам письменной работы.

Задание: выбрать тему и написать программу на выбранную тему.

1. Обучение руководителей коучинговому развитию команды
2. Обучение руководителей работе с конфликтами
3. Обучение руководителей мотивационной беседе и конструктивной обратной связи
4. Обучение руководителей командным ролям

Практическая работа должна содержать:

1. Теоретическую часть, краткое изложение материала по выбранной теме, в том виде, в котором вы могли бы предоставить информацию руководителям
2. Практическую часть - описания 5-7 упражнений, которые руководитель может выполнить самостоятельно.

Объем выполненного задания: не менее 4-х страниц текста.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Знает типологию управленческих команд, управленческих ролей, принципы построения команд, специфику управленческих команд	Способен дать исчерпывающий ответ о типологии управленческих команд, принципах построения управленческих команд	Дает ответ на основные вопросы о типологии управленческих команд, принципах построения управленческих команд	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ, демонстрирует поверхностные знания о типологии управленческих команд, принципах построения управленческих команд	Затрудняется с ответом, путается в определениях типов управленческих команд и принципах их построения
Уметь: Умеет определять командные роли, проводить оценку лидерских качеств, оценивать стадию развития команды	В полном объеме демонстрирует необходимые умения: проводит развернутую оценку лидерских качеств, постановку задач руководителям в зависимости от роли в команде, оценку стадии развития команды	Способен провести оценку лидерских качеств, предложить формулировки задач руководителям в зависимости от роли в команде, оценку стадии развития команды, может допускать ошибки в оценке	Демонстрирует фрагментарно освоенные умения, может частично провести оценку лидерских качеств, может ошибаться в выделении командных ролей, предлагает развитие команды, не всегда верно оценивая стадию развития	Демонстрирует отсутствие необходимых умений, не может провести необходимую оценку управленческой команды
Владеть: Методами оценки ролей в команде, методами оценки лидерских качеств	Уверенно проводит оценку ролей в команде, владеет несколькими методиками оценки лидерских качеств	Проводит оценку ролей в команде, управленческих ролей, лидерских качеств в полном объеме, может иногда допускать ошибки	Выполняет оценку ролей в команде, управленческих ролей, лидерских качеств поверхностно, допускает ошибки в интерпретации результатов	Испытывает сложности в проведении оценки ролей в команде, управленческих ролей, лидерских качеств
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Знает психологические подходы к развитию управленческих команд, знает основные принципы фасилитационной работы с командой, методы решения конфликтов.	Может рассказать про приемы фасилитации, привести примеры, уверенно ориентируется в психологических приемах по развитию управленческих команд, работы с конфликтными ситуациями	Уверенно рассказывает про основные приемы фасилитации, привести несколько примеров психологических приемов развития управленческих команд, частично рассказывает о методах работы с конфликтами	Владеет поверхностными знаниями об основных приемах фасилитации, психологических приемах развития управленческих команд и о методах работы с конфликтами	Владеет фрагментарными знаниями об основных приемах фасилитации, психологических приемах развития управленческих команд и о методах работы с конфликтами
Уметь: Умеет подбирать необходимые методы развития команды и лидеров, в	Умеет выбирать необходимые методические средства для развития различных компетенций лидера	Способен подобрать необходимые методы для развития выбранных компетенций лидера в ограниченном объеме	Умеет подбирать методы для развития необходимых компетенций из числа изученных на лекциях, ошибается в корректности подбора	Не может подобрать необходимые методические средства для развития выбранных компетенций и навыков

зависимости от типа команды				
Владеть: Методами построения и развития управленческих команд	Владеет в полном объеме необходимыми навыками, умеет работать с управленческими командами на разных стадиях и с разными типами сложностей	Успешно работает со стандартными управленческими командами, теряется при работе со сложными ситуациями	Владеет ограниченным набором методов работы с командой	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Знает методы коучинговой работы с командой, технологию обратной связи	Знает технологию проведения командного коучинга, знает методы построения обратной связи, мотивационной беседы. Понимает, как выстроить коучинговую работу с управленческой командой	Знает основы технологии проведения командного коучинга, частично знает методы построения обратной связи, мотивационной беседы.	Знает базовые приемы командного коучинга, может сделать несколько рекомендаций по построению обратной связи, мотивационной беседе	Не понимает, в чем специфика коучинговой работы с командой
Уметь: Умеет выстраивать коучинговую сессию, создавать учебный план по работе с командой	Может создать учебный план работы с разными типами управленческих команд, выстроить коучинговую работу с командой	Способен подготовить учебный план по работе с разными типами управленческих команд, но использует не все изученные методы	Может предложить ограниченный набор методов по работе с управленческой командой	Демонстрирует отсутствие необходимых умений
Владеть: Навыками проведения стратегической сессии, фасилитационной работы с управленческой командой	Может провести фасилитационную сессию, стратегическую сессию с управленческой командой, как с простой, так и сложной группой	Может провести фасилитационную сессию, стратегическую сессию с управленческой командой, испытывает сложность при работе со сложной командой	Может провести элементы фасилитационной и стратегической сессии с управленческой командой	Испытывает сложности в фасилитационной работе, не может даже на тренировочной команде смоделировать процесс фасилитации



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Лидерство как принцип построения современной организации

Практическое задание «Персональный дневник развития лидерства» (ПДЛР)

Информация:

Функции ПДЛР:

- 1) рефлексии индивидуального опыта в контексте развития лидерства;
- 2) идентификации зоны развития (индивидуального, последователей и организации); 3) планирования учебной деятельности в условиях повседневности.

По сути ПДЛР – инструмент обобщения опыта, обретенного в условиях повседневности, и его трансформации в обучающий формат. Дневник может стать инструментом создания индивидуализированной саморазвивающейся образовательной среды. С его помощью можно создать собственный курс развития, как лидера, поскольку есть право выбора обучающих стратегий и инструментов. Дневник предлагает ясную структуру анализа и обобщения информации, ее структурирования и трансформации в знания о лидерстве, себе, других и окружении. Он помогает разработать план конкретных действий перевода обретенных знаний в практику повседневности.

Задание: Сделайте 4 копий дневника для 4 тем курса и заполните их. Сделайте заполнение дневника привычкой. Рекомендуются заполнять дневник после каждой деятельности. Регулярно заполняемый дневник, по сути, представляет собой индивидуальную программу обучения

Персональный дневник развития лидерства

Тема

Ключевые моменты обучения, полезные для развития лидерства:

- 1.
- 2.
3. и т.д.

Что я узнал:

о себе

о последователях

о среде

Состояние вопроса в реальных условиях в контексте обретенных знаний:

Идентификация зоны развития:

-индивидуальная

-последователи

- среда

Мои мысли

Мои чувства

Мои действия

Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства

Практическое задание

Практики лидерства

Информация:

Модель Кузеса и Познера «Пять практик лидерства» - модель, созданная на основе исследования личностной природы лидерства и получившая свое продолжение в подходе функционального лидерства состоящего из пяти частей (1987) и содержащего следующие посылы: 1. моделируй путь, 2. вдохновляй общее видение, 3. принимай вызов, 4. побуждай

других действовать, 5. воодушевляй. Эта модель также известна как модель «Лидерство как вызов» Кузеса и Познера.

Задание: Подберите упражнения, кейсы, ролевые игры, творческие задания (на выбор) на развитие ключевых моделей поведения

Тема 3. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства

Практическое задание.

Проект программы развития лидерских компетенций руководителей и персонала

Задание: Разработайте проект программы, определив:

- цель
- задачи
- этапы
- технологии
- тайминг
- критерии эффективности программы

Тема 4. Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства

Практическое задание

Подобрать психодиагностики для определения лидерского потенциала, провести самодиагностику и определить свои сильные стороны и точки роста, как организационного лидера

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Оценка	Выставляется в случае, когда студент обнаружил

«неудовлетворительно»/не зачтено	несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Тематика рефератов по дисциплине

Перечень тем рефератов

1. Интерактивные технологии обучения руководителей и персонала организации
2. Кейс-технология обучения руководителей и персонала организации
3. Тренинг-технология руководителей и персонала организации
4. Творческие задания руководителей и персонала организации
5. Обучающие игры (ролевые игры и образовательные) как технология интерактивного обучения руководителей и персонала организации
6. Использование общественных ресурсов (приглашение специалиста, экскурсии) как технологии обучения руководителей и персонала организации
7. Внеаудиторные методы обучения (социальные проекты, соревнования, газеты, фильмы, спектакли, выставки и пр.)
8. Интерактивная лекция руководителей и персонала организации

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Вопросы для обсуждения и устного опроса:

Может ли лидер работать на кого-то? Или только на себя?

Обязательно ли у лидера должны быть подчиненные?

Можно ли назвать подчиненных лидера неудачниками?

Идут ли слова 'Лидер' и 'Успешный' в связке? Может ли лидер быть неуспешным?

Какие отношения лидер выстраивает со своими подчиненными? Может ли он назвать их рабами с рабской психологией?

Считаете ли вы, что лидер должен менять свое поведение в

зависимости от типа последователей? Должен ли лидер адаптироваться в ответ на развитие последователей?

Исследуйте свою группу на основе критериев, предложенных Херси и Блэнчардом.

Какой стиль лидерства вы должны выбрать в соответствии с системой Херси и Бланшара? Согласны ли вы с тем, что этот стиль будет эффективным для вашей группы? Объясните свой ответ.

Можете ли вы использовать предложенную модель, как инструкцию для вашей лидерской деятельности?

Определите зрелость вашей группы на основе критериев Херси и Бланшара. Выберите стиль лидерства, который соответствует зрелости вашей группы на основе теории Херси и Бланшара.

Согласны ли вы с тем, что выбранный стиль будет эффективным для вашей группы? Какие сильные и слабые стороны этого подхода?

Какие харизматические лидеры вам известны? Существует ли что-нибудь загадочное для вас в харизматических лидерах?

Есть ли у вас харизма?

Согласны ли вы, что харизматическое лидерство опирается на двойной эффект: личность лидера и сильная вера последователей?

Имеет ли харизматическое лидерство моральное измерение?

Стабильно ли и долговечно ли харизматическое лидерство? Кто может лишиться харизматического лидера его авторитета?

Какую роль играет доверие в харизматическом лидерстве?

Как культ личности связан с харизматическим лидерством?

Какова роль PR?

Когда харизматическое лидерство становится долговечным?

Когда харизматическое лидерство может быть эффективным?

Необходимо ли харизматическому лидеру быть лидером в традиционном смысле?

Является ли харизматический лидер чем-то типа идеала для подражания?

Что важнее: что делает харизматический лидер или как ощущают последователи то, что он делает?

Существует ли риск в следовании за харизматическим лидером?

Какие основные опасности? Есть ли харизматический лидер в вашей организации?

Как он/она влияет на вашу эффективность?

Он/она является лидером благодаря своим исключительным позитивным качествам или особые качества проецируются последователями?

Какое различие между харизмой лидерства и присутствием лидерства?

Хочет ли харизматический лидер изменений?

Присутствуют ли тенденции нарциссизма в харизматическом лидерстве?

Какие приоритеты имеет лидер, следующий философии лидерства как служение?

Каковы приоритеты вашего начальника?

Каковы ваши приоритеты, как лидера?

Сколько лет лидерству служения?

Приведите примеры «лидеров служителей» в религиях, истории, фольклоре, фильмах, литературе, творческих произведениях, реальной жизни, политике и т.д. «Лидер служитель» осуществляет позитивные перемены на благо всех за собственный счет по собственной воле или нет?

Можете ли вы стать «лидером служителем»?

Если ваш ответ «да», кому вы будите служить и какова цель вашей ведущей идеи?

Какими качествами «лидера служителя» из списка Гринлифа вы обладаете?
 Какие качества вы считаете важными для эффективности вашей организации? Какие качества необходимо развивать?
 Адекватна ли философия лидерства пониманию и применению, в качестве методик лидерства?

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Кейс-задачи

Приведенная ниже таблица компетенций состоит из двух частей.

Первая часть включает оценку моделей поведения, ценностных установок, мотивации, предпочтений, т. е. тех характеристик, которые сложно или невозможно быстро изменить.

Вторая часть - это оценка навыков управления, которые можно достаточно легко и быстро приобрести в ходе обучения.

Поэтому первая часть включает компетенции, которые относятся к категории обязательных, а вторая - желательных.

Задание: Выберите две обязательные и желательные лидерских компетенции. Решите кейс-задачи, которые даны в инструментах оценки этих компетенций.

Таблица 1. Оценка лидерских компетенций: обязательные компетенции

Обязательные компетенции(что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Готовность взять на себя ответственность за коллектив	Представьте такую ситуацию: в отделе проходит довольно важное совещание, которое ведет руководитель. Вдруг у него звонит мобильник, он слушает и говорит: «Меня вызывает генеральный. Вы должны принять решение без меня». Руководитель уходит. Через 15-20 минут становится ясно, что обсуждение зашло в тупик. Ваша реакция? Назовите три плюса и три минуса того, что эффективность руководителя оценивается не по его личным результатам, а по результатам деятельности всего коллектива в целом.
Готовность отвечать за коллективный результат, даже в случае провала	Представьте такую ситуацию: один из торговых представителей по личным причинам халтурил в течение последнего квартала, в результате из-за него весь отдел не выполнил план. Проанализируйте данную ситуацию с позиции виновности и наказания. Представьте такую ситуацию: Ваш подчиненный систематически переспрашивает Вас о том, как делать ту или иную работу, но в итоге делает все хорошо. Проанализируйте, чем может быть вызвано такое поведение (как можно больше вариантов) и какими должны быть дальнейшие действия. Как Вы считаете, почему одни отделы выполняют плановые показатели, у них хорошо работающая, слаженная команда, а в других подразделениях планы не выполняются и текучка кадров высока? В подразделении плохо подобран и плохо обучен персонал. Чья это ответственность и каковы должны быть дальнейшие действия?
Предпочтение	Сравните двух руководителей подразделений: один из них всегда

общего результата личному (в идеале), равная значимость общего и личного результатов	показывает наиболее высокие личные результаты, а у другого личные результаты не выше всех, но средний показатель у других сотрудников лучше. Руководитель вместе с подчиненным выполняет двойной визит. В какой-то момент он понимает, что может вмешаться и сделать презентацию лучше сотрудника. Это будет более эффектно, хотя существенного воздействия на результат встречи не окажет. Как должен поступить руководитель в такой ситуации и почему? Что лучше: когда в спортивной команде есть яркая заметная звезда, но сама команда не занимает призовых мест или когда команда входит в призеры, но никто особенно ярко себя не выделяет?
Позитивное отношение к людям	Представьте такую ситуацию: у сотрудника, давно работающего в компании, в определенный момент времени резко снижается результативность. Приведите как можно больше возможных причин возникновения подобной ситуации. Что важнее и правильнее: видеть в людях достоинства или недостатки? Почему? Почему одни предпочитают замечать в жизни положительные моменты, а другие фокусируются на негативе?
Обучаемость, стремление развиваться	Почему одни люди стремятся постоянно развиваться, повышать свой уровень, создавать что-то новое, а другие предпочитают стабильную устойчивую деятельность, не требующую особых изменений от человека? Что значит развиваться в профессии? Что такое развитие человека как лидера? Чтобы проверить обучаемость, мы можем дать несколько кейсов, в которых будет много новой для человека информации, которую он должен использовать. Обучаемость можно оценить также по тому, насколько успешно сотрудник проходит тренинги и обучение, приобретает и применяет новые знания и навыки.
Не боится сильных подчиненных	Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель и подбираете себе в отдел сотрудника. По итогам отбора у вас есть два кандидата, оба вполне соответствуют уровню должности и подходят коллективу. При этом один из них явно имеет потенциал роста и развития в будущем, а для другого данная должность на ближайшие годы станет потолком. В компании карьерный рост изнутри принципиально возможен. Ваше решение и обоснование? Назовите три плюса и три минуса для руководителя отдела в ситуации, когда в его подчинении оказывается несколько достаточно сильных сотрудников, которые имеют склонность к позиции лидера.
Умение и готовность вдохновлять	Как Вы считаете, должен ли руководитель мотивировать и вдохновлять? Почему? Назовите плюса и три минуса ситуации, когда руководитель склонен вдохновлять своих подчиненных. Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель отдела. Вашему подразделению необходимо в ближайшие выходные выйти на работу, так как сложилась форс-мажорная ситуация. Политика компании и бюджет не позволяет оплачивать переработки. Кроме того, вы знаете, что последнее время люди работали очень напряженно. Ваши действия? Как Вы будете определять, каким образом убедить подчиненного выполнить работу, которая ему не очень интересна или не очень приятна? Стоит ли это делать в принципе, или вполне достаточно того факта, что данная работа входит в должностные обязанности сотрудника?
Умение слышать других	Наблюдение за поведением сотрудника в ходе дискуссий, мозговых штурмов и других обсуждений. Представьте такую ситуацию: идет обсуждение достаточно важного вопроса в ходе совещания внутри отдела. Ваш коллега высказывает точку зрения, которая противоречит Вашей. Ваши действия? Почему?

Готовность и способность учить других	Наиболее эффективный вариант - наставничество по отношению к новичкам, возможно, ведение мастер-классов, передача опыта и другие подобные формы работы. Почему одним нравится учить других, объяснять что-то новое, а других это раздражает? (проективный вопрос)
Умение организовать других	Представьте, что Вас назначили ответственным за организацию корпоративного выезда в честь успешного окончания года. Опишите алгоритм своих действий и взаимодействия с другими людьми. Приведите пример самой сложной и комплексной ситуации, в которой Вы организовывали работу других людей.
Собственная точка зрения	Вы хороший специалист? Почему Вы так считаете? Представьте следующее: Вы принимаете участие в совещании. Вы убеждены в правильности той точки зрения, которая у Вас сложилась. Но Вы видите, что подавляющее большинство коллег высказали точку зрения, противоположную Вашей. Вы по-прежнему убеждены в своей правоте. Ваши действия? Почему?
Готовность к непопулярным решениям при необходимости	Что можно считать действительно непопулярными решениями руководителя по отношению к подчиненным? Приведите конкретные примеры. Почему у одних руководителей необходимость принимать непопулярные решения вызывает стресс, а у других нет? Представьте такую ситуацию: Вы как руководитель видите, что система материальной мотивации, которая сейчас существует, неэффективна, но выгодна людям. Вы считаете, что необходимо изменить систему, но это может вызвать негатив. Ваши действия?
Отсутствие стремления самоутверждаться за счет других	- Почему одним руководителям важно подчеркивать свой особый статус и власть, а другим это безразлично? - Назовите три плюса и три минуса принципа «начальник всегда прав». - Может ли руководитель признать свою неправоту перед подчиненным? Почему? - Можно ли допустить дискуссию между руководителем и подчиненным?
Истинная мотивация карьерного роста	- Что такое успех в работе? - Зачем люди делают карьеру? - Почему одни стремятся сделать карьеру, а другие нет? - Как соотносятся понятия «карьерный» и «профессиональный рост»? Что важнее и почему?
Умение понимать, анализировать поведение людей	У Вашего подчиненного, весьма успешного в течение трех лет работы, резко снизилась эффективность. Назовите как можно больше возможных причин и опишите свои действия в каждом случае. В коллективе появился негативный неформальный лидер. Почему это могло произойти? Как Вы будете действовать? В коллективе конфронтация «старички-новички». Назовите как можно больше вероятных причин этой ситуации. Почему для одних руководителей важно понимать причины поведения сотрудников, а другие предпочитают корректировать поведение поощрениями и наказаниями? Назовите три плюса и три минуса немедленной реакции (поощрение/наказание) руководителя на то или иное действие сотрудника. Зачем нужно разбираться в причинах поступков людей?

Таблица 2. Оценка лидерских компетенций: желательные (развиваемые) компетенции

Обязательные компетенции(что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Расстановка приоритетов	Каким образом Вы можете определить, что делать самому, а что делегировать?

По каким критериям Вы определяете степень важности задач?

Организаторские навыки	- Ваш отдел был назначен ответственным за организацию большого корпоративного мероприятия для всей компании. Каковы Ваши действия? - Вам необходимо срочно организовать субботник. Каковы Ваши действия?
Постановка целей	Каким критериям должна соответствовать цель? От чего зависит степень детальности постановки цели? От чего зависит, насколько важно объяснять подчиненному целесообразность, значимость, важность цели?
Мотивирование	- Вам необходимо, чтобы часть Ваших сотрудников вышла на работу в выходной день без дополнительной оплаты. Что Вы им скажете? - Ваше подразделение не дотягивает до плановых показателей. Однако, если приложить сверхусилия, ситуацию можно исправить. Ваши действия? - Ваши сотрудники негативно относятся к необходимости пройти тренинг, так как он будет проводиться в их выходной день. Что Вы им скажете? - Сотрудник претендует на карьерный рост, но его нет и в ближайшее время не предвидится. Ваши действия? - У сотрудника явное выгорание - потеря интереса к работе, хотя все остальное устраивает. Ваши действия как руководителя?
Контроль	- Каким образом Вы будете контролировать сотрудника, если сомневаетесь в его ответственности и исполнительности? - При каких обстоятельствах Вы будете использовать минимальный контроль - только по результату? - Что необходимо сделать при постановке цели, чтобы последующий контроль был возможен и эффективен?
Работа с проблемными подчиненными	- Ваш подчиненный, хорошо выполняя содержательную часть работы, регулярно опаздывает. Ваши действия? - Ваш подчиненный, будучи сильным профессионалом, постоянно провоцирует конфликты в коллективе. Ваши действия? - В коллективе появился негативный неформальный лидер. Ваши действия?
Управление конфликтами	- В коллективе много давно работающих сотрудников и был большой набор новых сотрудников. Возникла напряженность в отношениях между «старичками» и «новичками». Ваши действия? - Соревнование между сотрудниками в коллективе переросло в нездоровую конкуренцию, при которой люди начинают некорректно поступать по отношению к своим коллегам. Ваши действия как руководителя? - В коллективе появился негативщик, который создает пессимистическое настроение у остальных. Как профессионал он ценен. Ваши действия?
Внедрение изменений	Представьте, что Вам необходимо внедрить серьезное изменение (например, касающееся оценки эффективности работы). Каковы Ваши действия?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного

	решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Оценка «хорошо»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

2.5 Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Контрольная работа 1: Подготовьте контрольную работу на тему «Четыре фрейма, определяющие стиль лидерства»

Информация: Теория лидерства, разработанная Ли Болмэном и Терри Дилом (1991), рассматривает формирования стилей/позиций лидерства с точки зрения четырех организационных перспектив (4 фреймов), а именно: структурной, политической, символической и человеческих ресурсов. Болмэн и Дил говорят о том, что лидеры должны рассматривать проблемы, стоящие перед организацией, с четырех базовых точек зрения, которые они называют «фреймами». По их мнению, если лидер работает только с одним привычным фреймом (системой ценностей), то такой лидер рискует стать неэффективным. Лидер должен видеть проблемы, стоящие перед организацией, через эти четыре фрейма, которые можно сравнить с «линзами». Это нужно для того, чтобы видеть полную картину и иметь возможность выбирать, какой именно фрейм/фреймы нужно использовать в данной конкретной ситуации. Так, в какой-то момент лидер может использовать один фрейм (применяя поведенческий подход), а потом переключиться на другой. И наоборот, лидер может сочетать и использовать несколько фреймов или даже все четыре одновременно. Важный элемент в модели Болмэна и Дила заключается в том, что лидер должен избегать соблазна воспринимать все ситуации с точки зрения только одной «линзы» или фрейма. Ученые утверждают, что ни один фрейм нельзя назвать универсальным и подходящим к любой ситуации. По их мнению, лидер, придерживающийся только одного фрейма, неизбежно будет действовать неподходящим и неэффективным образом. Ответственность лидера как раз и состоит в том, чтобы использовать подходящий фрейм и соответствующую ему модель поведения в зависимости от конкретной ситуации. Ниже приведены описания каждого из четырех фреймов:

Четыре фрейма, определяющие стиль лидерства

Структурный фрейм фокусируется на очевидных методах, приводящих к изменениям. По большей части, это проблемно-ориентированный фрейм, концентрирующийся на стратегии, постановке измеряемых целей, разъяснении заданий, распределении ответственностей и порядке отчетности, согласовании системы показателей и сроков выполнения, создании систем и процедур.

Фрейм человеческих ресурсов сконцентрирован на потребностях людей. Он направлен, главным образом, на то, чтобы давать подчиненным возможность хорошо выполнять свою работу, в то же время удовлетворяя их потребности в человеческом контакте, личностном росте и получении удовольствия от работы.

Политический фрейм направлен на решение конфликтных ситуаций (часто это скрытый конфликт) между индивидуумами или заинтересованными группами людей, особенно в те моменты, когда бюджет ограничен и компания стоит перед трудным выбором. Данный фрейм учит строить коалиции, находить способы разрешения конфликтов и поддерживать лидерские инициативы.

Символический фрейм работает с человеческой потребностью находить смысл в собственной деятельности. Основной упор делается на воодушевлении людей, давая им почувствовать целенаправленность и значимость того, чем занимается компания. К этому фрейму относится формирование мотивированного видения и признание личных достижений в рамках общего прогресса организации при помощи корпоративных церемоний и празднований.

Проблема: Как правило, организации имеют тенденцию использовать структурный фрейм, не уделяя должного внимания остальным трем фреймам. Согласно четырех-фреймовой теории, это происходит в силу ряда причин: а) недостаток понимания необходимости всех четырех фреймов, б) отсутствие гибкости в поведении вследствие неосознанной ограниченности собственных взглядов (излишний контроль над поведением и соблюдением приоритетов).

Задание: Проведите анализ своей организации в контексте четырех-фреймовой модели Болмэна и Дила. Уделяется ли внимание в вашей организации каждому из четырех фреймов? Если какой-то фрейм игнорируется, то постарайтесь объяснить, почему. Используя предложенную методологию, проведите диагностику насущных проблем в вашей организации и разработайте программу развития. Не забудьте включить в программу развитие мультифреймового мышления и поведения лидера.

Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к экзамену

Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала

Ключевые принципы «обучающейся» организации (по Питеру Сенеге)

Модель систематического обучения в организации Д. Коула.

Этапы и направления работы по организации обучения персонала.

Организационные формы корпоративного обучения.

Основные принципы образовательной среды в организации:

Принципы поведения участников образовательных программ.

Лидерская Я-концепция

Модель Я-концепции Р.Бернса.

Лидерское мировоззрение.

Самооценка как компонент Я-концепции лидера.

Личностные характеристики полноценно функционирующих людей по К. Роджерсу

Компенсаторный и экзистенциальный тип лидерства.

Характеристики лидера: харизма, умение коммуницировать, компетентность, сфокусированность, инициативность, уверенность, самодисциплина.

Структурные компоненты Я-концепции организационного лидера и направления работы по коррекции

Лидерские компетенции руководителя

Коммуникативная и конфликтная компетентности руководителя

Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала

Технологии актуализация стремления участников к личностному росту и самосовершенствованию;

Технологии развития мотивации и стремления к лидерству;

Технологии повышения уровня моральной нормативности и социализации;

Технологии формирования лидерской Я-концепции и лидерского мировоззрения

Технологии формирования компетентности участников в вопросах руководства и профессионального взаимодействия.

Технологии управления мотивацией подчиненных.

Технологии развития имиджа лидера

Тестовые задания для промежуточной аттестации (примерные задания)

1. Что из нижеперечисленного не является характерным признаком технологии:

однозначность выполнения операций;

координированность и поэтапность действий;

расчёт исходных параметров деятельности;

разделение процесса деятельности на связанные между собой этапы

Выявление, обозначение и изучение причинно-следственных связей и взаимоотношений, порождающих комплекс социальных проблем различного уровня организации – это...

социальная политика

социальная технология

социальная диагностика

социальная перспектива

. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

1) победу в конфликте

2) условия функционирования организации

3) размер заработной платы руководителя

4) способность оказывать влияние на личность и группы людей

Какие существуют типы лидеров?

- 1) лидеры-организаторы;
- 2) лидеры-инициаторы;
- 3) лидеры-эрудиты;
- 4) все указанные.

Способ реализации людьми конкретного сложного процесса путём расчленения его на систему последовательных, взаимосвязанных процедур и операций, которые выполняются более или менее однозначно и направлены на эффективное достижение поставленной цели называется

процесс

технология

подход

планирование

Уроки-«брейнринги» в своей основе имеют ... обучение.

Варианты ответа:

проблемное

продуктивное

игровое

модульное

Понятия «лидерство» и «руководство» по своему содержанию: совпадают, обозначая один и тот же феномен управления группой; обозначают два специфических явления управления группой.

Представление о том, что лидером может быть только такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств, совокупностью определенных личностных черт, принадлежит:

харизматической теории лидерства;

системной теории;

ситуационной теории.

Отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе:

лидерство

руководство

управление

Впервые феномен группового давления описал и экспериментально изучил:

Курт Левин

Джекоб Морено

Л. И. Уманский

Соломон Аш

Элтон Мэйо

Группа ждет от лидера:

выполнения целей

эмоциональных контактов

безопасности

чувства комфорта

Конфликт в малой групп возникает, если член группы:
не понял своей роли;
проявляет социальную лень
плохо исполняет свою роль;
не оправдывает ожиданий группы

С точки зрения Фрейда, психология лидера резко отличается от психологии других членов группы тем, что

- он не имеет эмоциональных привязанностей к кому-либо, кроме себя.
- он всех любит и старается сделать всем хорошо
- он никого не любит, кроме себя, самоуверен и независим, обладает всеми качествами и способностями, которых члены группы не могут достичь, поэтому он становится их идеалом - Я.
- он нарцисс

Предоставление группой высокостатусным ее членам (в первую очередь лидеру) возможности отклоняться от групповых норм, вносить изменения в жизнедеятельность группы при условии, что они будут способствовать более полному достижению ее целей (по Е. Холландеру):

Социальный контроль

Идиосинкразический кредит (кредит доверия) —

Интеракция

Какие ученые сумели изобразить организационное лидерство графически: по оси абсцисс — забота об индивидах, по оси ординат — забота о результате организации

Р. Стогдилл и С. Шартл

Р. Блайк и Дж. Моутон

Дж. Хоманс и Дж. Хемфилда.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития

[illegible]

[illegible]



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОЦЕНКА ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для обсуждения и устного опроса:

Определение системы показателей оценки персонала.
Выбор критериев оценки персонала.
Требования, предъявляемые к разработанным критериям
Параметры, учитываемые при разработке критериев оценки деятельности персонала.
Методы оценки деятельности персонала
Классификация методов оценки деятельности персонала
Метод экспертных оценок.
История компетентностного подхода.
Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность».
Классификация подходов к определению сущности понятия «компетенция».
Этапы развития компетентности работника.
Типы и уровни компетенции.
Сущность и содержание модели компетенций персонала организации.
Взаимосвязь требований и принципов формирования модели компетенций.
Этапы управления и развития ключевых компетенций в организации.
Жизненный цикл компетенций организации.
Шкала уровней проявления (развития) компетенций.
Классификация методов разработки модели компетенций в организации.
Общая схема разработки и реализации модели компетенций.
Проектирование модели компетенций.
Качественная оценка модели компетенций.
Анализ рисков внедрения моделей компетенций в организации
Лидерские компетенции и их определение.
Модель успеха в конкретной организации.
Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение.
Специфика корпоративной культуры и лидерских компетенций.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Темы дискуссий:

- 1 Изменение взглядов на управление и оценку персонала в отечественной и зарубежной практике кадрового менеджмента.
- 2 Технократический и гуманистический подход к управлению персоналом. Преимущества и ограничения каждого из подходов.
- 3 Должностная инструкция, как основа определения соответствия критерию работы сотрудника.
- 4 Основные подходы к оценке деятельности персонала

Тестовый контроль

1 Ассессмент-центр это:

- а) местоположение;
- б) мероприятие;
- в) название по имени учёного

2 Включают ли ассессмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?

- а) да;
- б) нет

3 Личностные опросники оценивают:

- а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;
- б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
- в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

4 В постановке целей участвуют:

- а) работник и руководитель;
- б) работник, руководитель и эксперт;
- в) работник, руководитель и специалист службы персонала

5 Ассессмент-центры – это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:

- а) участие в оценке нескольких оценщиков;
- б) использование нескольких диагностических инструментов;
- в) оценка нескольких кандидатов

6 При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:

- а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;
- б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы

7 Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?

- а) объективный, субъективный;
- б) интегральный, простой;
- в) количественный качественный.

Раскройте сущность выбранных подходов _____

8 Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ _____

9 Если при разработке критериев использовался профессиональный язык будут ли они отвечать показателю - надёжность?

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ _____

10 Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ _____

11 Существует ли взаимосвязь между оценкой деятельности персонала и стратегией организации:

- а) да;

б) нет

12 Несёт ли оценка деятельности персонала цель развития:

а) да;

б) нет

13 Процесс оценки позволяет выявить и устранить узкие места в работе:

а) специалиста;

б) подразделения;

в) организации;

г) специалиста, подразделения, организации.

14 Может ли оценка деятельности персонала стать причиной конфликтов в организации:

а) да;

б) нет

15 Выберите из нижеперечисленных пунктов то, что не связано с оценкой деятельности персонала:

а) развитие персонала;

б) мотивация персонала;

в) подбор персонала;

г) планирование персонала;

д) социальные программы

16 Оцениваются ли топ-менеджеры в организации:

а) да;

б) нет;

17 Комплексная оценка деятельности это:

а) использование широкого спектра критериев оценки;

б) доступ к результатам оценки;

в) обратная связь руководителя по результатам оценки;

г) использование широкого спектра критериев оценки, доступ к результатам оценки, обратная связь руководителя по результатам оценки.

18 Кто не может выступать в роли оценщиков:

а) подчинённые;

б) коллеги;

в) государственные организации;

г) регистрирующие органы;

д) общественные организации.

19 Может ли сам оцениваемый внести предложения по совершенствованию системы оценки?

а) да;

б) нет

20 Если в организации стратегические цели выполняются на 93%, а плановые показатели на квартал выполняются на 100% и существует высокая мотивация нужно ли вводить систему оценки?

а) да;

б) нет

21 Экспертная оценка - это:

а) объективный критерий;

б) субъективный критерий

24 Эффективное межфункциональное взаимодействие – это:

а) интегральный критерий;

б) простой критерий

23 Можно ли для оценки использовать сразу несколько видов критериев?

а) да;

б) нет

24 Критерии оценки определяют:

- а) каким образом должна выполняться каждая функция;
- б) перечень основных функций и задач

25 Для каких критериев применяют множественные методы оценки?

- а) знания;
- б) навыки;
- в) компетенции

26 В каком случае разработанные критерии понимаются и принимаются работниками?

- а) при разработке критериев совместно с работниками;
- б) при разработке критериев совместно с руководителями;
- в) при разработке критериев совместно со специалистами службы персонала;
- г) при разработке критериев совместно с топ-менеджментом;
- д) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала;
- е) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала, с топ-менеджментом

27 «Словарь» терминов предназначен:

- а) для единого понимания критериев оценки;
- б) для понимания терминов новыми работниками;
- в) для понимания терминов клиентами;
- г) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками;
- д) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками, клиентами

29 Можно ли без должностных инструкций разработать критерии оценки?

- а) да;
- б) нет

30 Обязательно ли привлечение топ-менеджмента для разработки компетенций?

- а) да;
- б) нет

31 При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:

- а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;
- б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы

32 Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?

- а) объективный, субъективный;
- б) интегральный, простой;
- в) количественный качественный

33 Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?

- а) да;
- б) нет

34 Если при разработке критериев использовался профессиональный язык будут ли они отвечать показателю - надёжность?

- а) да;
- б) нет

35 Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?

- а) да;
- б) нет

36 Включают ли ассесмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?

- а) да;
- б) нет

40 Личностные опросники оценивают:

- а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;

- б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Тематика рефератов по дисциплине

Перечень тем рефератов

- Технологии оценки лидерских компетенций
- Технология и этапы управленческого анализа и эксперимента.
- Ситуационное, или кейс-интервью. Алгоритм интервью.
- Метод 360 градусов
- Assessment center — Центр оценки
- Оценочное интервью (индивидуальные собеседования)
- Организация и проведение оценочных деловых игр (групповые дискуссии)

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к

	содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Кейс

Приведенная ниже таблица компетенций состоит из двух частей.

Первая часть включает оценку моделей поведения, ценностных установок, мотивации, предпочтений, т. е. тех характеристик, которые сложно или невозможно быстро изменить.

Вторая часть - это оценка навыков управления, которые можно достаточно легко и быстро приобрести в ходе обучения.

Поэтому первая часть включает компетенции, которые относятся к категории обязательных, а вторая - желательных.

Задание: Выберите две обязательные и желательные лидерских компетенции. Решите кейс-задачи, которые даны в инструментах оценки этих компетенций.

Таблица 1. Оценка лидерских компетенций: обязательные компетенции

Обязательные компетенции (что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Готовность взять на себя ответственность за коллектив	Представьте такую ситуацию: в отделе проходит довольно важное совещание, которое ведет руководитель. Вдруг у него звонит мобильник, он слушает и говорит: «Меня вызывает генеральный. Вы должны принять решение без меня». Руководитель уходит. Через 15-20 минут становится ясно, что обсуждение зашло в тупик. Ваша реакция? Назовите три плюса и три минуса того, что эффективность руководителя оценивается не по его личным результатам, а по результатам деятельности всего коллектива в целом.
Готовность отвечать за коллективный результат, даже в случае провала	Представьте такую ситуацию: один из торговых представителей по личным причинам халтурил в течение последнего квартала, в результате из-за него весь отдел не выполнил план. Проанализируйте данную ситуацию с позиции виновности и наказания. Представьте такую ситуацию: Ваш подчиненный систематически переспрашивает Вас о том, как делать ту или иную работу, но в итоге делает все хорошо. Проанализируйте, чем может быть вызвано такое поведение (как можно больше вариантов) и какими должны быть дальнейшие действия. Как Вы считаете, почему одни отделы выполняют плановые показатели, у них хорошо работающая, слаженная команда, а в других подразделениях планы не выполняются и текучка кадров высока? В подразделении плохо подобран и плохо обучен персонал. Чья это ответственность и каковы должны быть дальнейшие действия?
Предпочтение общего результата личному (в идеале), равная значимость общего и личного результатов	Сравните двух руководителей подразделений: один из них всегда показывает наиболее высокие личные результаты, а у другого личные результаты не выше всех, но средний показатель у других сотрудников лучше. Руководитель вместе с подчиненным выполняет двойной визит. В какой-то момент он понимает, что может вмешаться и сделать презентацию лучше сотрудника. Это будет более эффектно, хотя существенного воздействия на результат встречи не окажет. Как должен поступить руководитель в такой ситуации и почему? Что лучше: когда в спортивной команде есть яркая заметная звезда, но сама

	команда не занимает призовых мест или когда команда входит в призы, но никто особенно ярко себя не выделяет?
Позитивное отношение к людям	Представьте такую ситуацию: у сотрудника, давно работающего в компании, в определенный момент времени резко снижается результативность. Приведите как можно больше возможных причин возникновения подобной ситуации. Что важнее и правильнее: видеть в людях достоинства или недостатки? Почему? Почему одни предпочитают замечать в жизни положительные моменты, а другие фокусируются на негативе?
Обучаемость, стремление развиваться	Почему одни люди стремятся постоянно развиваться, повышать свой уровень, создавать что-то новое, а другие предпочитают стабильную устойчивую деятельность, не требующую особых изменений от человека? Что значит развиваться в профессии? Что такое развитие человека как лидера? Чтобы проверить обучаемость, мы можем дать несколько кейсов, в которых будет много новой для человека информации, которую он должен использовать. Обучаемость можно оценить также по тому, насколько успешно сотрудник проходит тренинги и обучение, приобретает и применяет новые знания и навыки.
Не боится сильных подчиненных	Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель и подбираете себе в отдел сотрудника. По итогам отбора у вас есть два кандидата, оба вполне соответствуют уровню должности и подходят коллективу. При этом один из них явно имеет потенциал роста и развития в будущем, а для другого данная должность на ближайшие годы станет потолком. В компании карьерный рост изнутри принципиально возможен. Ваше решение и обоснование? Назовите три плюса и три минуса для руководителя отдела в ситуации, когда в его подчинении оказывается несколько достаточно сильных сотрудников, которые имеют склонность к позиции лидера.
Умение и готовность вдохновлять	Как Вы считаете, должен ли руководитель мотивировать и вдохновлять? Почему? Назовите плюса и три минуса ситуации, когда руководитель склонен вдохновлять своих подчиненных. Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель отдела. Вашему подразделению необходимо в ближайшие выходные выйти на работу, так как сложилась форс-мажорная ситуация. Политика компании и бюджет не позволяет оплачивать переработки. Кроме того, вы знаете, что последнее время люди работали очень напряженно. Ваши действия? Как Вы будете определять, каким образом убедить подчиненного выполнить работу, которая ему не очень интересна или не очень приятна? Стоит ли это делать в принципе, или вполне достаточно того факта, что данная работа входит в должностные обязанности сотрудника?
Умение слышать других	Наблюдение за поведением сотрудника в ходе дискуссий, мозговых штурмов и других обсуждений. Представьте такую ситуацию: идет обсуждение достаточно важного вопроса в ходе совещания внутри отдела. Ваш коллега высказывает точку зрения, которая противоречит Вашей. Ваши действия? Почему?
Готовность и способность учить других	Наиболее эффективный вариант - наставничество по отношению к новичкам, возможно, ведение мастер-классов, передача опыта и другие подобные формы работы. Почему одним нравится учить других, объяснять что-то новое, а другим это раздражает? (проективный вопрос)
Умение организовать	Представьте, что Вас назначили ответственным за организацию корпоративного выезда в честь успешного окончания года. Опишите алгоритм

других	своих действий и взаимодействия с другими людьми. Приведите пример самой сложной и комплексной ситуации, в которой Вы организовывали работу других людей.
Собственная точка зрения	Вы хороший специалист? Почему Вы так считаете? Представьте следующее: Вы принимаете участие в совещании. Вы убеждены в правильности той точки зрения, которая у Вас сложилась. Но Вы видите, что подавляющее большинство коллег высказали точку зрения, противоположную Вашей. Вы по-прежнему убеждены в своей правоте. Ваши действия? Почему?
Готовность к непопулярным решениям при необходимости	Что можно считать действительно непопулярными решениями руководителя по отношению к подчиненным? Приведите конкретные примеры. Почему у одних руководителей необходимость принимать непопулярные решения вызывает стресс, а у других нет? Представьте такую ситуацию: Вы как руководитель видите, что система материальной мотивации, которая сейчас существует, неэффективна, но выгодна людям. Вы считаете, что необходимо изменить систему, но это может вызвать негатив. Ваши действия?
Отсутствие стремления самоутвердиться за счет других	- Почему одним руководителям важно подчеркивать свой особый статус и власть, а другим это безразлично? - Назовите три плюса и три минуса принципа «начальник всегда прав». - Может ли руководитель признать свою неправоту перед подчиненным? Почему? - Можно ли допустить дискуссию между руководителем и подчиненным?
Истинная мотивация карьерного роста	- Что такое успех в работе? - Зачем люди делают карьеру? - Почему одни стремятся сделать карьеру, а другие нет? - Как соотносятся понятия «карьерный» и «профессиональный рост»? Что важнее и почему?
Умение понимать, анализировать поведение людей	У Вашего подчиненного, весьма успешного в течение трех лет работы, резко снизилась эффективность. Назовите как можно больше возможных причин и опишите свои действия в каждом случае. В коллективе появился негативный неформальный лидер. Почему это могло произойти? Как Вы будете действовать? В коллективе конфронтация «старички-новички». Назовите как можно больше вероятных причин этой ситуации. Почему для одних руководителей важно понимать причины поведения сотрудников, а другие предпочитают корректировать поведение поощрениями и наказаниями? Назовите три плюса и три минуса немедленной реакции (поощрение/наказание) руководителя на то или иное действие сотрудника. Зачем нужно разбираться в причинах поступков людей?

Таблица 2. Оценка лидерских компетенций: желательные (развиваемые) компетенции

Обязательные компетенции(что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Расстановка приоритетов	Каким образом Вы можете определить, что делать самому, а что делегировать? По каким критериям Вы определяете степень важности задач?
Организаторские навыки	- Ваш отдел был назначен ответственным за организацию большого корпоративного мероприятия для всей компании. Каковы Ваши действия? - Вам необходимо срочно организовать субботник. Каковы Ваши действия?
Постановка целей	Каким критериям должна соответствовать цель?

	От чего зависит степень детальности постановки цели?
	От чего зависит, насколько важно объяснять подчиненному целесообразность, значимость, важность цели?
Мотивирование	- Вам необходимо, чтобы часть Ваших сотрудников вышла на работу в выходной день без дополнительной оплаты. Что Вы им скажете? - Ваше подразделение не дотягивает до плановых показателей. Однако, если приложить сверхусилия, ситуацию можно исправить. Ваши действия? - Ваши сотрудники негативно относятся к необходимости пройти тренинг, так как он будет проводиться в их выходной день. Что Вы им скажете? - Сотрудник претендует на карьерный рост, но его нет и в ближайшее время не предвидится. Ваши действия? - У сотрудника явное выгорание - потеря интереса к работе, хотя все остальное устраивает. Ваши действия как руководителя?
Контроль	- Каким образом Вы будете контролировать сотрудника, если сомневаетесь в его ответственности и исполнительности? - При каких обстоятельствах Вы будете использовать минимальный контроль - только по результату? - Что необходимо сделать при постановке цели, чтобы последующий контроль был возможен и эффективен?
Работа с проблемными подчиненными	- Ваш подчиненный, хорошо выполняя содержательную часть работы, регулярно опаздывает. Ваши действия? - Ваш подчиненный, будучи сильным профессионалом, постоянно провоцирует конфликты в коллективе. Ваши действия? - В коллективе появился негативный неформальный лидер. Ваши действия?
Управление конфликтами	- В коллективе много давно работающих сотрудников и был большой набор новых сотрудников. Возникла напряженность в отношениях между «старичками» и «новичками». Ваши действия? - Соревнование между сотрудниками в коллективе переросло в нездоровую конкуренцию, при которой люди начинают некорректно поступать по отношению к своим коллегам. Ваши действия как руководителя? - В коллективе появился негативщик, который создает пессимистическое настроение у остальных. Как профессионал он ценен. Ваши действия?
Внедрение изменений	Представьте, что Вам необходимо внедрить серьезное изменение (например, касающееся оценки эффективности работы). Каковы Ваши действия?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и

	аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Оценка «хорошо»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

2.5 Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации

Задание: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом

Задание: на выбор изучить 2 научные статьи по проблеме компетентностного подхода к управлению персоналом. Подготовить презентацию, отражающую содержание этих статей (до 15 слайдов)

Тема 3. Лидерские компетенции

Задание: разработать/подобрать в научно-практической литературе деловую (ролевую игру) для оценки лидерской компетенции.

Подготовить презентация, включающую в себя разделы:

- лидерская компетенция
- Название игры
- Целевая аудитория
- Концепция игры
- Роли
- Поведенческие индикаторы оценки компетенции
- Критерии оценки поведенческих индикаторов
- Карта наблюдения ассессора

Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций

Контрольная работа 1.

Вам необходимо подготовить диагностические материалы для проведения оценки лидерских компетенций персонала. Для этого необходимо:

1. Выбрать одну из лидерских компетенций: 1) Готовность взять на себя ответственность за коллектив. 2) Готовность отвечать за коллективный результат, даже в случае провала 3) Предпочтение общего результата личному 4) Позитивное отношение к людям. 5) Обучаемость, стремление развиваться. 6) Не боится сильных подчиненных. 7) Умение и готовность вдохновлять. 8) Умение слышать других. 9) Готовность и способность учить других. 10) Эксперт или отличный управленец. 11) Умение организовать других. 12) Собственная точка зрения. 13) Готовность к непопулярным решениям. 14) Стрессоустойчивость. 15) Отсутствие стремления самоутверждаться за счет других
2. Определить участников (персонал)
3. На основе анализа литературы подобрать и разработать соответствующие: кейсы; тесты; ролевые игры; креативные задачи, дискуссии; интервью.
4. Приготовить презентацию, отражающую все материалы, необходимые для оценки выбранной лидерской компетенции.

Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

3.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к зачету с оценкой

Вопросы для подготовки к зачету

- 1 Понятие и цели оценки персонала
- 2 Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала
- 3 Место системы оценки в процессе управления персоналом
- 4 Современные тенденции в оценке деятельности персонала

- 5 Критерии оценки.
- 6 Требования к критериям оценки
- 7 Разработка критериев оценки
- 8 Преимущества и недостатки оценщиков
- 9 Классификации методов оценки деятельности работников
- 10 Методы оценки личных и деловых качеств работников
- 11 Методы оценки рабочего поведения
- 12 Методы оценки результатов деятельности работников
- 13 Сравнительные методы оценки деятельности персонала
- 14 Оценка по методу «360 градусов»
- 15 Преимущества и недостатки оценочных методов
- 16 Разработка оценочных форм и шкал
- 17 Оценочная сессия: процедура и содержание
- 18 Компетенции: понятие, требования к модели компетенций.
- 19 Технология формирования компетенций
- 20 Аттестация персонала: понятие, решения, принимаемые на основании аттестации
- 21 Организация и проведение аттестации персонала.
- 22 Технология Assessment Center: понятие, виды заданий.
- 23 Организация, проведение и контроль качества Центра Оценки.
- 24 Принятие решений по результатам Центра Оценки.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций	Дает ответ на основные вопросы о ответ содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций	Затрудняется с ответом о содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессионально

[illegible]

[illegible]

связи для клиента	процедуры проведения обратной связи для клиента	процедуры проведения обратной связи для клиента	проведения обратной связи для клиента	развития и процедуры проведения обратной связи для клиента



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для обсуждения по темам дисциплины:

Тема 1. Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников

1. Мотивационно-ценностный подход к анализу организационного функционирования.
2. Проблема прогноза стратегий управленческого поведения руководителей.
3. Специфика формирования руководителем ближайшего окружения в организации.

Тема 2. Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций

1. Жизненный цикл организации
2. Уровни и этапы организационных изменений
3. SWOT-анализ организационных изменений.
4. Постановка цели по SMART

Тема 3. Анализ личностно-компетентного портрета успешного руководителя

1. Характеристики успешного руководителя по Кенджеми-Ковальски.
2. Основные управленческие компетенции.
3. Трехмерная модель компетенций руководителя.
4. Факторы личной эффективности руководителя:

Тема 4. Личностно-профессиональные ресурсы индивида

1. Личная и управленческая эффективность
2. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности
3. SWOT-анализ персонального потенциала
4. Карьера как личностная и социальная реализация

Тема 5. Компетентность самоуправления

1. Модель ключевых компетенций руководителя/общественного лидера.
2. Компетентностный подход к оценке профессиональных достижений.
3. Ресурсные возможности и технологии развития эмоционального интеллекта.
5. Кейс-технология: содержание и процедура проведения
6. Тренинг-технология: содержание и этапы проведения.
7. Технология консультирования.

Вопросы для устного опроса

- 1 Концепция психологического анализа организационно-управленческих структур (Ю. В. Синягин).
2. Основные организационные задачи руководителя по формированию управленческой команды.
3. Три группы людей в формально-иерархической управленческой команде.
4. Уровни организационных изменений: индивидуальный, командный (групповой), организационный. Этапы организационных изменений.
5. Готовность к изменениям как компетенция руководителя/общественного лидера.
6. Постановка цели по SMART; проверка реалистичности; определение путей достижения.
7. Алгоритм построения «дерева целей».

9. Правила определения приоритетов.
10. Матрица приоритетов Эйзенхауэра.
11. ABC-анализ и правила его применения.
12. Ресурсный подход.
12. Кросскультурный подход.
13. Экологический подход.
14. Успешный руководитель: личностные черты и компетентность:
15. Основные управленческие компетенции.
16. Трехмерная модель компетенций руководителя.
17. Основные модели управленческих решений.
18. Факторы личной эффективности руководителя:
19. Личностно-профессиональные ресурсы индивида
20. Модель ключевых компетенций руководителя/общественного лидера.
21. Компетентностный подход к оценке профессиональных достижений.
22. Ресурсные возможности и технологии развития личностно-профессиональных ресурсов руководителя.
23. Особенности российских управленцев.
24. SWOT-анализ организационных изменений.
25. Готовность к изменениям как компетенция руководителя/общественного лидера.
- Стратегии реализации перемен в организации.
26. Постановка цели по SMART; проверка реалистичности; определение путей достижения.
27. Алгоритм построения «дерева целей».
28. Правила определения приоритетов. Матрица приоритетов Эйзенхауэра, ABC-анализ и правила его применения.
29. Ресурсный подход. Кросскультурный подход. Экологический подход.
30. Характеристики успешного руководителя по Кенджеми-Ковальски.
- 31.. SWOT-анализ персонального потенциала.
32. Компетентность самоуправления
33. Технологии развития умения использовать, наращивать, восстанавливать и переструктурировать ресурсы в ответ на требования ситуации.
34. Кейс-технология: содержание и процедура проведения
35. Тренинг-технология: содержание и этапы проведения.
36. Технология консультирования.
37. Технологии саморегуляции.

Практикум по курсу

На практикуме происходит освоение психотехнологий. Студенты учатся делать адекватный выбор различных методов, технологий и психотехник и использовать их в практике психологического консультирования. Поощряется создание новых, уникальных методов работы с клиентом.

Студентам предлагаются психологические ролевые игры, упражнения, задания для обретения собственного клиентского и профессионального опыта. Самостоятельный анализ работы и обратная связь группы – обязательная форма завершения практикума.

Демонстрация консультативного процесса с использованием различных методов работы с клиентом. Определение запроса клиента. Ресурсы клиента. Согласование действий психолога-консультанта и клиента на первой стадии интервью. Сбор информации, уточнение проблемы клиента, определение желаемого результата.

В работе по устранению препятствия и достижению цели используются оптимально подобранные психологом методы и техники работы. В процессе работы студенты могут занимать позицию наблюдателя, позволяющую отслеживать действия психолога и реакции клиента, тренировать навыки эмпатического слушания, внимательного поведения. «Побочный

эффект» - опосредованная помощь в решении проблемы. В ходе клиентской работы могут быть задействованы несколько участников для реализации той или иной роли.

Отработка отдельных элементов консультирования

На первом этапе по мере знакомства с отдельными методами работы с клиентом, студентам предлагается отработать отдельные директивные и недирективные способы работы, потренироваться в отдельных техниках и приемах. Работа обычно проводится в «тройках». Роли: Психолог, Клиент, Наблюдатель. Студенты имеют возможность поработать в разных ролевых позициях. По завершению работы проводится анализ деятельности и результатов психолога-консультанта по схеме: ошибочное действие, его причина, успешный вариант.

На втором этапе консультативной практики студентам предлагается провести полный цикл консультирования с последующим анализом самостоятельной работы. Примерами являются следующие упражнения:

Упражнение 1. «Челнок»

1. Вслух произносите:

«Я осознаю, что я вижу...(называете объект) и чувствую...(называете чувство, которое переживаете в связи с тем, что видите)

«Я осознаю, что я слышу...(называете объект) и чувствую...(называете чувство, которое переживаете в связи с тем, что слышите)

«Я осознаю, что я ощущаю...(называете объект) и чувствую...(называете чувство, которое переживаете в связи с тем, что ощущаете)

Выполняйте это упражнение каждый день по 5-10 минут на протяжении недели.

2. Ответьте на вопросы:

- Каковы эффекты после выполнения упражнения?
- Как «включенный» режим Осознание восприятия и ощущения соотносится с психическими процессами: памятью, вниманием, мышлением, воображением, представлением?
- Удалось ли соотнести объект восприятия и ощущения с субъективным переживанием?
- Удалось ли точно дифференцировать свои переживания?
- Что является «чистым» предметом вашего переживания?
- Как режимы функционирования психики Осознание и Переживание соотносятся между собой

1. Упражнение 2. Клиентцентрированная терапия

(Никаких советов, предложений, интерпретаций)

1. *Раппорт* / структурирование. Сеанс можно начать словами: "Вы хотели поговорить о ...". Интервью начинают с установления раппорта. Сообщите клиенту о том, что вы хотите его выслушать, понять, что вы не намерены давать советы.

2. *Сбор информации*. Используйте методы выслушивания (поддержка, поощрение, пересказ, отражение чувств). Периодически подводите итог тому, что сказал клиент. Уточните, правильно ли ваше понимание проблемы клиента. Отрадите позитивный смысл сказанного. Это путь проявления положительного отношения и поиска позитивных ресурсов.

3. *Желаемый результат*. У клиента наверняка есть пожелания относительно того, как все должно быть. Можно задать вопрос: "А как все должно быть?" Уточните, правильно ли ваше понимание желаемого результата клиента. На втором этапе вы услышали информацию о "реальном Я" и реальной проблеме, теперь предстоит выявить "идеальное Я" и идеальное решение.

4. *Выработка альтернативных решений*. Разница между "реальным Я" и "Я идеальным" является очень важной в клиентцентрированной терапии. Определите инконгруэнтность между реальным и идеальным. Используйте фразу-конфронтацию: "С одной стороны ваша проблема в ..., но, с другой стороны, идеальным решением было бы Что приходит Вам в голову в качестве возможного решения?" Вы можете обсудить, каким видит себя клиент и каким хотел бы быть. Имейте в виду, что слишком категорическое разграничение реального и идеального часто обезоруживает клиента, ставит в тупиковую ситуацию, и он не может продуцировать.

Чтобы понять новые мысли, высказывания клиента, используйте последовательность выслушивания и отражения смысла.

5. *Обобщение.* В качестве обобщения вы можете суммировать альтернативные решения, предложенные клиентом, посмотреть, заинтересован ли он в их выполнении. Задайте вопрос: "Изменяются ли завтра Ваши мысли и поступки после нашей беседы?"

Для многих людей тот факт, что их внимательно выслушали, уже открывает им путь к творчеству, интенциональному существованию.

Упражнение 3. Гештальт - терапия: метод пустого кресла.

Работа с противоречивыми чувствами и мыслями, инконгруэнтностями и амбивалентными проявлениями. Метод применим как к межличностным, так и внутренним конфликтам.

1. Подумайте о конфликте, амбивалентных чувствах или о случае, когда вы хотели проявить настойчивость, но не сделали это. "Оживите" ситуацию, вспомните ваши мысли и чувства.

2. Выберите любую сторону. Начните словесно выражать мысли, чувства другой стороне, якобы сидящей в кресле напротив вас. Выражайте свои чувства открыто: сердитесь, гневайтесь. Если вы высказались, пересядьте в другое кресло.

3. Теперь вы можете высказать контраргумент, поспорить с первой стороной. Выражайте чувства и мысли другой стороны с необходимым эмоциональным накалом. Когда все выскажете, пересядьте в то кресло, с которого начали.

4. Продолжайте процесс, пока не достигнете понимания сути конфликта или инконгруэнтности. Возможно, вы найдете решение проблемы.

Психолог направляет клиента в русло нужного решения. Упражнение способствует расширению самосознания. Оно особенно полезно при эмоциональной инконгруэнтности.

2. Упражнение 4. Логотерапия.

В. Франкл и его ученица Э. Лукас как и К. Роджерс уделяют большое внимание выслушиванию и распознаванию мира клиента. Поэтому адаптация упражнения по клиентцентрированной терапии к логотерапии не представляет затруднений.

Хорошим объектом для упражнения может стать трудность в общении с коллегами и домашними, скука, озабоченность в связи с болезнью, потеря чего-либо.

Стадии 1,2 и 3 - установление раппорта, сбор информации, определение желаемого результата.

Предполагается, что вы используете ту же структуру интервью. Используйте навыки выслушивания для выявления проблемы, желаемого результата. Добавьте еще один очень важный элемент - смысловой вопрос. Задайте вопросы клиенту: "Что это значит для Вас?", "Что ценного в том, что Вы хотите достичь?", "Что произойдет, когда Вы это достигнете?".

Благодаря смысловым вопросам, беседа становится более углубленной, клиент говорит больше о своей жизни и меньше о проблемах. На этой стадии будет уместно использовать отражение смысла.

Стадия 4 - выработка альтернативных решений.

Выслушав клиента и уяснив смысл, вы можете:

1. Кратко изложить проблему клиента в контрасте с идеальной целью и ее смыслом. Можно указать на противоречия и смешанные сообщения в смысловой системе клиента. Использование методов выслушивания и отражения смысла, вы способствуете росту самосознания клиента. Цель открыть глубинные мотивы, лежащие в основе его деятельности.

2. Если клиент хочет действовать, выберите одну из четырех техник логотерапии (смена отношения, парадоксальные намерения, переключение и убеждение). На этом этапе ваша цель состоит в том, чтобы клиент понял свою систему ценностей и захотел ее изменить.

Стадия 5 - обобщение.

Вы можете попросить клиента подумать по поводу того, что произошло во время встречи, а через несколько дней вновь поговорить с ним.

Тематика рефератов по темам дисциплины 3, 4 и 5.

Необходимо выбрать одну из тем:

1. Оценка и повышение персональной эффективности исполнителя.
2. Критерии и показатели персональной эффективности руководителя.
3. Анализ персональной эффективности современного индивидуального предпринимателя.

Эссе по курсу

Необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Какие подходы и концепции вы считаете наиболее полезными для работы с персональной эффективностью сотрудников и руководителей организаций?
2. Какие знания и технологии (методики) вы применили и можете отметить изменения в своей жизни и деятельности?
3. Какие личные открытия и перспективы осознали в процессе прохождения курса «Психотехнологии персональной эффективности»?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он имеет знания основного программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы, характеризуются осознанностью и самостоятельностью со стороны обучающегося.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проводится в форме выполнения 3х контрольных работ:

Контрольная работа 1. Самостоятельно выберите фильм и разработайте содержание кинокейса по вопросам персональной эффективности руководителя.

Контрольная работа 2. Составьте программу оценки персональной эффективности сотрудника в известной вам организации (коммерческой, образовательной, производственной, предприятии малого бизнеса и т.д.).

Контрольная работа 3. Составьте опросник персональной эффективности для приема на

работу в организации выбранного вами типа.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ПК-2.1. Знать научно-методические основы разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа.		
Знать: психологические подходы и концепции к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации	Способен дать исчерпывающий ответ о подходах и концепциях к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации.	Затрудняется с ответом на вопрос об отличительных особенностях подходов и концепций к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации
Уметь: проектировать развитие и консультирование сотрудников по вопросам повышения персональной эффективности	В полном объеме демонстрирует знания и умения по развитию и консультированию сотрудников по вопросам персональной эффективности.	Демонстрирует отсутствие умения по развитию и консультированию сотрудников по вопросам повышения персональной эффективности
Владеть: методами повышения персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа.	Способен в полном объеме описать различные подходы и методы к исследованию персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа	Демонстрирует неумение применять различные подходы и методы к исследованию персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа
ПК-2.2. Уметь разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа.		
Знать: особенности и алгоритмы работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности.	Способен дать исчерпывающий ответ об особенностях и алгоритмах работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности.	Затрудняется с ответом на вопрос об особенностях и алгоритмах работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности
Уметь: эффективно оценивать и проектировать психологическое сопровождение в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	В полном объеме демонстрирует знания и умения по оценке и проектированию психологического сопровождения в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Демонстрирует отсутствие умения по по оценке и проектированию психологического сопровождения в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа
Владеть: различными подходами и алгоритмами повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Способен в полном объеме описать различные подходы и алгоритмы повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Демонстрирует неумение применять различные подходы и методы к различным подходам и алгоритмам повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа
ПК-2.3. Разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги: реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа.		
Знать: научно-обоснованные методы оценки и развития персональной эффективности.	Способен дать исчерпывающий ответ о научно-обоснованных методах оценки и развития персональной эффективности.	Затрудняется с ответом на вопрос о научно-обоснованных методах оценки и развития персональной эффективности
Уметь: применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	В полном объеме демонстрирует умение применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и	Демонстрирует отсутствие умения применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций

	руководителей проектов и организаций разного типа.	разного типа.
Владеть: методами и технологиями повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	Способен в полном объеме применять методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	Демонстрирует непонимание и неумение применять методы повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.

Составитель рабочей программы – доцент кафедры социальной психологии Молокостова Анна Михайловна



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы к зачету по теме дисциплины 1.

1. Д. Векслер о «когнитивных» и «аффективных» (эмоциональных) способностях.
2. Когнитивная концепция Р. Лазаруса о познавательной детерминации эмоций.
3. Концепция и круговая модель Э. И. эмоционального интеллекта Дж. Мейера, П. Сэловея, Д. Карузо (1990).
4. Представления Х. Гарднера о множественном интеллекте
5. Понятие «коэффициент эмоциональности» Р. Бар-Она.
6. Косвенные предпосылки «смешанных моделей» эмоционального интеллекта в концепции самоэффективности А. Бандуры, теория самоактуализации А. Маслоу, в клиент-центрированной терапии К. Роджерса.
7. Эмоциональный интеллект как подструктура социального интеллекта.
8. Понятие эмоциональная компетентность по Гоулману
9. Идея единства аффекта и интеллекта в трудах отечественных психологов.
10. А. А. Бодалев о проблеме эмоциональных способностей.
11. Круговая модель эмоционального интеллекта по J.D. Mayer, P. Salovey, D. Caruso, 2000
12. Структура эмоционального интеллекта по Д. Гоулмана.
13. Эмоциональный интеллект как способность к пониманию своих и чужих эмоций и к управлению ими (по Д.В. Люсину).
14. Проблема диагностики эмоционального интеллекта.
15. Эмоциональный интеллект как лидерская компетенция
16. Проблема влияния эмоций на социальное мышление и поведение лидеров.
17. Эмоциональный интеллект: направленность в будущее.
18. Отличия между эмоциональностью и эмоциональным интеллектом.
19. Воспринимающая и управляющая сторона эмоционального интеллекта.
20. Технологии развития эмоционального интеллекта.
21. Ресурсные возможности базовых эмоций: страх, гнев, печаль, радость, интерес, удивление, доверие, отвращение.
22. Технологии управления эмоциональным состоянием другим.

Эссе по теме дисциплины 2.

Необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Осознания о себе по итогам прохождения курса по ЭИ.
2. Что Вы внедрили в свою жизнь по итогам прохождения курса?
3. Какие изменения Вы ощущаете?

Реферат по темам дисциплины 3 и 4.

Необходимо выбрать одну из тем:

1. Эмоциональный интеллект как направленность в будущее.

2. Лидер и эмоциональный интеллект.
3. Мой опыт развития и применения эмоционального лидерства.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он имеет знания основного программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы, характеризуются осознанностью и самостоятельностью со стороны обучающегося.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы по темам – 1- 4:

Ключевые принципы «обучающейся» организации (по Питеру Сенеге)
Модель систематического обучения в организации Д. Коула.
Этапы и направления работы по организации обучения персонала:
Организационные формы корпоративного обучения.
Основные принципы образовательной среды в организации:
Корпоративный университет как форма обучения и развития персонала
Цикл Д. Колб как модель обучения взрослых.
П. Хоней и А. Мамфорд о различных стилях обучения
Методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.
Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства
Метафора психотехнологии.
Психотехнология как продуктивная деятельность.
Психотехнология как ориентировочная основа действия по А. П. Ситников.
Психотехнология как алгоритм решения психологических задач по Т. С. Кабатченко
Интегративная модель психотехнологий В. В. Козлова.
Психологическая технология, психологическая техника, психологическое действие, психологический прием, психологические способы.
Технология – последовательное решение психологических задач психологическими средствами.
Классификация социально-психологических технологий: социально-психологическая диагностика, социально-психологическое консультирование, социально-психологический тренинг.
Технология психологического информирования
Технология психологического консультирования
Технологии актуализации стремления участников к личностному росту и самосовершенствованию;
Технологии развития мотивации и стремления к лидерству;
Технологии повышения уровня моральной нормативности и социализации;
Технологии формирования лидерской Я-концепции и лидерского мировоззрения
Технологии формирования компетентности участников в вопросах руководства и профессионального взаимодействия.
Технологии управления мотивацией подчиненных.
Технологии развития имиджа лидера
Инновационные технологии обучения в системе форм и методов развития персонала.
Современные модели инновационного обучения:
Принципы выбора методов обучения персонала:
Инновационные методы обучения персонала в организации: 1. Метод Buddying как неформальное наставничество. 2. Метод Job Shadowing (в

Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства

Задание Для программа развития организационного лидерства :разработайте или подберите в литературе кейсы, деловые игры, диагностические материалы, упражнения, др..

Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства

Задание Для программа развития организационного лидерства: краткое содержание теории (аннотация теоретических подходов), содержание кейсов, примерные темы эссе и др.

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала

Задание: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий

Задание: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций.

Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства

Контрольная работа 1.

Задание: составить программу развития организационного лидерства.

Структура программы развития организационного лидерства:

- 1.1. Модули программы: название модулей, цель каждого модуля, краткое содержание каждого модуля (аннотация модуля), количество часов каждого модуля, форматы проведения и количество часов онлайн и оффлайн-форматов.
- 1.2. Учебно-методические материалы модулей (кейсы, деловые игры, диагностические материалы, упражнения, др.).
- 1.3. Межмодульная практическая работа участников программы: краткое содержание теории (аннотация теоретических подходов), содержание кейсов, примерные темы эссе и др.
- 1.4. Комплекс методический материалов на закрепление полученных знаний и умений участников программы.
2. Описание программы оформить в текстовом формате: объем до 30 стр, межстрочное интервал 1,5 кегль 12, шрифт Times New Roman, поля обычные
3. Приготовить презентацию, отражающую основные модули и материалы программы по развитию организационного лидерства

Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проводится в виде контрольной работы:

Контрольная работа 1.

Задание: составить программу развития организационного лидерства.

Структура программы развития организационного лидерства:

- 1.1. Модули программы: название модулей, цель каждого модуля, краткое содержание каждого модуля (аннотация модуля), количество часов каждого модуля, форматы проведения и количество часов онлайн и оффлайн-форматов.
- 1.3. Учебно-методические материалы модулей (кейсы, деловые игры, диагностические материалы, упражнения, др.).
- 1.3. Межмодульная практическая работа участников программы: краткое содержание теории (аннотация теоретических подходов), содержание кейсов, примерные темы эссе и др.
- 3.4. Комплекс методический материалов на закрепление полученных знаний и умений участников программы.
4. Описание программы оформить в текстовом формате: объем до 30 стр, межстрочное интервал 1,5 кегль 12, шрифт Times New Roman, поля обычные
5. Приготовить презентацию, отражающую основные модули и материалы программы по развитию организационного лидерства

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг;				

[illegible]

[illegible]

[illegible]



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС-ТРЕНИНГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 . Тренинг как форма работы организационного психолога

Устный опрос:

1. Структура организации и возможности психологического сопровождения её деятельности.
2. Участие психолога в развитии сотрудников и самой организации.
3. Тренинг – как инструмент организации и форма работы организационного психолога.
4. Виды тренингов. Особенности, возможности, ограничения.

Обсуждение кейсов:

Кейс 1

Вы - корпоративный психолог. К вам поступил запрос провести тренинг по теме лидерство. Какие вопросы вы зададите заказчику тренинга, чтобы понять, как выстроить программу. Предположите возможные причины, которые могли спровоцировать такой запрос, предложите несколько вариантов решения этих задач.

Кейс 2

Вы - бизнес-тренер. Вас пригласили на встречу с заказчиком, который хочет тренинг по теме “командообразование”.

Подумайте, какие могут быть варианты тренингов, подготовьте несколько тем для тренингов.

Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга

Практическая работа

1. Вы получили запрос на тренинг “Навыки продаж”. Опираясь на литературу, подготовьте по 3 упражнения, которые помогут отработать навыки для каждого этапа продаж:
 - Установление контакта
 - Выявление потребностей
 - Презентация
 - Отработка возражений
 - Закрытие сделки
2. Вы получили запрос на тренинг “Тайм Менеджмент”. Опираясь на литературу, подготовьте 6 упражнений, раскрывающих данную тему.
Упражнения могут работать на:
 - Постановку цели по SMART
 - Хронометраж
 - Планирование дня
 - Закон Парето
 - Самомотивация
 - Группировка задач

Устный опрос

1. Какие темы тренингов вы можете предложить организации, если основная проблема, которую они озвучивают “Отдел продаж не выполняет план последние 3 месяца”
2. В организации в ближайшие полгода планируется сокращение, тренировка каких навыков может понадобиться руководителям, которые будут проводить сокращение?
3. Вы наняты корпоративным психологом в команду, которая работает в проектном подходе. Какие тренинги могут понадобиться в такой организации?

Письменная работа

Задание - сходить на любой открытый тренинг, онлайн или очно, длительностью не менее 3х часов.

По итогам тренинга провести анализ:

1. Как тренер работал с группой, как управлял групповой динамикой, какие приемы применял
2. Какая цель была у тренинга?
3. Какая была структура у тренинга и как отдельные элементы тренинга работали на цели тренинга
4. Предложить улучшения

Тема. 3 Процесс ведения бизнес-тренинга

Решение кейсов

Кейс 1.

Перед вами группа незнакомых участников, которые получили распоряжение явиться на тренинг, не объяснив, что на нем будет.

Как вы думаете, как это скажется на групповой динамике и какие шаги вы планируете сделать?

Кейс 2.

Выполняя разминку участники тренинга очень увлеклись заданием и не захотели останавливаться.

Ваши действия?

Кейс 3.

На группе один участник постоянно перебивает тренера, показывает свои знания, перетягивает внимание на себя.

Ваши действия?

Практическая работа

Изучить литературу и выбрать упражнение для разминки, которое можно провести в онлайн формате.

На занятии провести упражнение

Оценить:

Разработка программы тренинга

Практические кейсы: -
проведение разминки

- поведение демонстрационного тренинга

Тема 4. Сопровождение результатов тренинга

Устный опрос:

- Роль организационного психолога в сопровождении сотрудника развивающего новые компетенции.
- Ответственность сопровождения сотрудника развивающего новые компетенции

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проходит в форме защиты проекта программы бизнес-тренинга.

Проектная работа:

Подготовка бизнес-тренинга по выбранной тематике:

- управленческие навыки,
- навыки переговоров,
- лидерство,
- навыки выступления и самопрезентации,
- мастерство коммуникаций

Задание:

1. Разработать тренинговую программу по выбранной теме.

Для этого необходимо определить:

- а. цель тренинга
 - б. целевую аудиторию
 - с. этапы/модули тренинга
 - д. Содержание каждого этапа/модуля тренинга: упражнения, кейсы, ролевые и деловые игры, мини-лекции и др.
 - е. Ожидаемые результаты: какие знания и умения получили развитие в этой программе
2. Записать видеодемонстрацию: провести самостоятельно тренинг, сделать видеозапись и выложить ссылку на видеодемонстрацию подготовленного тренинга (часть) на 1.5 часа.
 3. Проанализировать свою работу по критериям:
 - а. Работа тренера с динамикой в группе
 - б. Логичность подбора упражнений, работают ли они на поставленную цель

Задание сдается в виде файла в формате doc или pdf, и включает в себя:

- а. Текст программы тренинга
- б. Ссылка на видеодемонстрацию
- с. Анализ проведенного тренинга

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знать: Основы групповой работы, групповой динамики, принципы построения образовательной структуры в организации и места бизнес-тренингов в ней	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы. Понимает правила создания бизнес-тренингов, может предложить варианты, объяснить свой выбор.	Дает ответ на основные вопросы по принципам групповой работы и тренингах, как формате организационного развития, но затрудняется подробно раскрыть каждый вопрос	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ, демонстрирует поверхностные знания об основах групповой динамики и принципах построения образовательной структуры в организации	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий групповой динамики и проектирования бизнес-тренингов.
Уметь: Подбирать необходимые форматы обучения в зависимости от целей обучения	В полном объеме демонстрирует необходимые умения: формирует учебные программы под выбранные цели, подбирает упражнения, кейсы, разминки	Способен подготовить программу бизнес-тренинга на несколько тем, разобранных в ходе курса, может иногда ошибаться в выборе упражнений и ресурсов	Демонстрирует фрагментарно освоенные умения, может создать отдельные упражнения и кейсы, но не может создать полную программу тренинга	Демонстрирует отсутствие необходимых умений, не может составить тренинговую программу, подбирает нерелевантные

				упражнения и кейсы
Владеть: Большим количеством упражнений, необходимых для создания тренингов под разные цели	Владеет большим арсеналом упражнений, кейсов, разминок, может подобрать несколько вариантов тренингов для развития одной и той же компетенции, навыка	Может подобрать базовые упражнения, кейсы, разминки для развития одной и той же компетенции, навыка	Обладает невысокой насмотренностью, может предложить только те упражнения, в которых участвовал сам	Испытывает сложности в подборе необходимых упражнений, заданий и кейсов, не может привести примеры из лекций и семинаров
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знать: Структуру запросов от бизнеса	Понимает, какие компетенции и навыки нужно развивать в бизнес-тренингах в зависимости от запросов бизнеса. Может предложить не только готовый тренинг, но и варианты работы с запросом, как через образовательную программу, так и через другие инструменты организационного психолога	Предлагает разнообразные тренинговые и образовательные программы в зависимости от запроса бизнеса, делает предположения об иных методах работы организационного психолога, уместных для данного запроса	Воспринимает запросы организаций на проведение тренингов как руководство к действию, не видит скрытые запросы, предлагает лишь различные варианты тренинговых программ	Не понимает, как переводить запрос от организации в навыки, компетенции и умения, которые нужно тренировать. Не видит возможные организационные проблемы, которые стоят за запросом
Уметь: Подбирать необходимые упражнения под цели тренинга	Умеет выбирать необходимые методические средства для развития различных компетенций	Способен подобрать необходимые упражнения и другие методические средства для развития выбранных компетенций в ограниченном объеме	Умеет подбирать упражнения, кейсы ролевые игры для развития необходимых компетенций из числа изученных на лекциях, ошибается в корректности подбора	Не может подобрать необходимые методические средства для развития выбранных компетенций и навыков
Владеть: навыками работы с разными участниками тренингов	Владеет в полном объеме необходимыми навыками, умеет работать с разными группами как по численности, так и по составу. Владеет техникой работы с сопротивлением, фасилитационными навыками	Успешно работает со стандартными группами, теряется при работе с группами, содержащими сложных участников	Может работать только с подготовленной группой	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знать: Методологию разработки тренингов под	Знает особенности построения организационной структуры, основные организационные	Понимает, как выстроить образовательную программу в зависимости от задач	Может предложить те решения, которые были разобраны на занятиях, самостоятельно разработать тренинг под выявленные	Затрудняется с ответом, не может выстроить тренинг в соответствии с выделенными

организационные и управленческие запросы	проблемы и запросы, понимает, как образовательные программы могут решить выявленные проблемы	организации, может методологически выстроить программу для решения основных проблем организации	проблемы не может.	проблемами организации.
Уметь: Разрабатывать различные форматы бизнес-обучения под организационные и управленческие запросы	В зависимости от управленческих и организационных запросов может подготовить бизнес-обучение в различных форматах.	Способен выстроить разные форматы бизнес-обучения под основные виды запросов организации	Может предложить ограниченный выбор форматов бизнес-обучения	Демонстрирует отсутствие необходимых умений
Владеть: Навыками проведения бизнес-тренингов	Может провести тренинг на пройденные в ходе курса темы, владеет навыками ведения группы и работы со сложными участниками	Может провести тренинг по готовой программе, уверенно работает с мотивированными участниками, иногда допускает ошибки в проведении	Может провести готовый тренинг на небольшой группе, состоящей из мотивированных участников.	Может зачитывать упражнения с листа, не чувствует группу, не может провести упражнения в соответствии с описанием



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Принципы работы по управлению человеческими ресурсами

Темы эссе

Сравнение между теориями Управления персоналом внутри направлений: гуманистические, человеческие ресурсы

Описание и анализ применения трех наиболее актуальных принципов Клиентского HR сервиса (на выбор)

Зарождение Школы управления человеческими ресурсами (1970г)

Сравнение теорий Бренда работодателя и Человекоцентризм

Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами

Темы докладов

Современные методы проведения интервью

Эффективные методы адаптации персонала (кейсы организаций)

Особенности мотивации персонала в современной организации

Оценка эффективности деятельности персонала в организациях

Формы и системы оплаты труда

Практическая работа

Моделирование проведения интервью с разными вводными

Моделирование решения спорной трудовой ситуации (применение Трудового законодательства)

Посещение организации с целью реального погружения в HR процессы

Провести диагностику мотивации команд по тесту Герчикова

Создание рабочих форм

Модель компетенций

Годовая программа обучения и развития персонала

Профиль должности

Карта ключевых показателей эффективности

План адаптации персонала

План кадрового аудита

Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами

Создание рабочих форм

Программа адаптации персонала

Социальная программа «Кафетерий льгот» для определенных видов организации

Схема процесса Подбора и адаптации персонала

Коммуникационная программа для реализации Системы эффективности персонала

Бюджет расходов на персонал (статьи и подстатьи)

План создания HRсистемы в организации с определенными вводными

Устный опрос

Виды интервью и условия их применения

Виды оценки персонала и варианты моделирования в соответствии с задачами бизнеса

Формы обучения персонала и условия их использования

Виды кадрового резерва организации и методы работы с ним

Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами

Устный опрос

Формы ведения внутренних коммуникации в управлении человеческими ресурсами

Ключевые показатели эффективности работы HR

Технологии коучинга, которые можно использовать при постановке задач и обратной связи

Цифровые HR системы

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – экзамен

Самостоятельная работа 1

Определите для какой целевой аудитории вы сделаете свой HR проект.

Почему?

Опишите проблему. Соотнесите с тем, что бы вы хотели изменить в организации.

«Как если бы всё было возможно!»

«Представьте что проект реализовался! Что тогда?»

Самостоятельная работа 2

К какому направлению относится ваш HR проект?

Почему? Как это продвинет в решении проблемы/задачи?

Самостоятельная работа 3

Сформулируйте основные этапы/разделы вашего HR проекта?

При описании учитывайте: миссию компании, цели бизнеса, ценности компании, уровень развития компании, различие в поколениях, наличие ресурсов.

Начните заполнение Паспорта проекта* (таблица)

Самостоятельная работа 4

Рассчитайте предварительный бюджет HR проекта.

Какие ресурсы вам понадобятся: цифра, люди, время, рынок

Заполните Паспорт проекта

Самостоятельная работа 5

Как бы вы сохранили и обеспечили передачу опыта от вашего HR проекта?

Какие критерии оценки вашего HR проекта?

При каких условиях HR проект будет считаться успешным? KPI?

Почему?

Заполните Паспорт проекта

Самостоятельный итоговый проект

МОЙ HR ПРОЕКТ

- 1) По окончании курса каждый из вас уйдет с готовым проектом:
 - Поэтапное создание и экспертиза.
 - Представление проекта.
 - Рекомендации ментора.
 - Дальнейшее сопровождение.
- 2) Определите для какой целевой аудитории вы сделаете свой проект.
Почему?
Опишите проблему. Соотнесите с тем, что бы вы хотели изменить.
«Как если бы всё было возможно!»
«Представьте что проект реализовался! Что тогда?»
- 3) К какому направлению относится ваш проект?
Почему?
Как это продвинет в решении проблемы/задачи?
- 4) Сформулируйте основные этапы/разделы вашего проекта?
При описании учитывайте: миссию компании, цели бизнеса, ценности компании, уровень развития компании, различие в поколениях, наличие ресурсов.
Заполните Паспорт проекта* (таблица)
- 5) Рассчитайте предварительный бюджет.
Какие ресурсы вам понадобятся:
цифра,
люди,
время,
рынок
- 6) Как бы вы сохранили и обеспечили передачу опыта от вашего проекта?
- 7) Какие критерии оценки вашего проекта?
При каких условиях проект будет считаться успешным? KPI?
Почему?
- 8) Представление проекта на экзамене
Дополнения, вопросы от группы.
Комментарии преподавателя.

Таблица

Паспорт проекта

Проект

Название	
Предпосылки проекта	
Краткое описание	
Форма финансирования	
Критерии успеха	
Предварительная оценка потребности в капитале	

Ответственные

Менеджеры проекта

Со стороны исполнителя	
Со стороны заказчика	

Ответственные за подготовку данных

Финансовая история	
Маркетинг и продажи	
Юридические документы	
Производство и издержки	

От заказчика:

От исполнителя:

_____ / _____

_____ / _____

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: теоретические основы принципов и технологий внедрения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы	Дает ответ на основные вопросы, дополнительные вопросы иногда вызывают небольшое затруднение	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на основные вопросы, дополнительные вопросы остаются без ответа	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий
Уметь: анализировать и применять этапы построения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд с учетом условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.	В полном объеме умеет анализировать	Демонстрирует умение анализировать	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать	Демонстрирует отсутствие умений анализировать
Владеть: навыками обосновывать выбор применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными	Способен в полном объеме обосновать выбор	Способен обосновать выбор	Способен фрагментарно обосновать выбор	Не способен обосновать выбор
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: практические основы и специфику применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.	Способен дать исчерпывающий ответ	Дает ответ на основные вопросы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы	Затрудняется с ответом на вопрос
Уметь: анализировать специфику применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд с учетом целей и задач организации	В полном объеме демонстрирует умение анализировать	Демонстрирует умения анализировать	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать	Демонстрирует отсутствие умений анализировать

Владеть: навыками составления плана внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд с учетом целей и задач организации	Владеет в полном объеме необходимыми навыками	Владеет необходимыми навыками	Владеет отдельными необходимыми навыками	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: техники реализации комплекса мероприятий по построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	Способен дать исчерпывающий ответ	Дает ответ на основные вопросы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы	Затрудняется с ответом на вопрос
Уметь: определяет техники реализации комплекса мероприятий по построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	В полном объеме демонстрирует необходимые умения	Демонстрирует базовые умения	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие умений
Владеть: навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по управлению человеческими ресурсами, по проектированию консультационных услуг, по созданию социальных проектов	Способен в полном объеме владеть: навыками	Владеет навыками составления	Демонстрирует фрагментарные: навыки	Демонстрирует отсутствие навыков



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОРТОБИОТИКА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Устный опрос

Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний

Характеристика ортобиоза

Работоспособность человека и факторы ее определяющие.

Работоголизм" и его последствия.

Стресс и стрессовые ситуации в работе бизнесмена.

Основы психогигиены

Профессиональное здоровье.

Компоненты психического здоровья.

Факторы риска профессионального выгорания. Синдром выгорания как форма личностной деформации. Синдром «белых воротничков».

Синдром эмоционального сгорания. Синдром хронической усталости.

Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие

Идеи Ф.У.Тейлора, А. Файоля, М. Вебера,

Идеи Э.Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Аргириса,

Идеи У Бенниса, Д.К. Гэлбрейта,

Идеи Г. Минцберга, Э.Шейна,П.

Работы П. Друкер «Век разрывов» (1969), «Задачи менеджмента в XXI веке» (1999).

Задач менеджера будущего по П. Друкеру

Основные идеи книги «Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология» В. М Шепеля

Понятие об ортобиотических компетенциях руководителя.

Структурно-содержательные компоненты ортобиотических компетенций.

Ортобиотические компетенции как ресурс организационного лидера

Тема 3. Содержание методы психологической диагностики управленческой ортобиотики

Содержание и методы психологической диагностики структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций

Интервью по компетенциям как метод психологической диагностики.

Психодиагностические методики исследования структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций

Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций

Психологическая диагностика как технология.

Технология развития.

Технология психологического информирования

Технология психологического консультирования

Технология социально-психологической

Технология психологической коррекции и психотерапии.

Методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.

Цикл Д. Колб как модель обучения взрослых.

П. Хоней и А. Мамфорд о различных стилях обучения и тест для выявления предпочитаемого стиля обучения (Honey Mumford Preferred Learning Style Test): активисты, мыслители, теоретики и прагматики.

Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства.

Эссе (примерная тематика)

Учение об ортобиозе: вчера, сегодня, завтра

Психология оптимизма в турбулентных условиях

Позитивное мышление как управленческий ресурс

Психологическое здоровье руководителя: вызовы и возможности

Здоровьесберегающие технологии и технологии самосбережения

Профессиональное здоровье в системе ценностей современного российского руководителя

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/ требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Кейс

«Один день из жизни менеджера по управлению человеческими ресурсами»

Задание

1. Охарактеризуйте работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации. Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня.

2. Что Вы можете сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

Ситуация для анализа

06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровным врагом. Подъем!

06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице.

06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна!

07:00 «Доброе утро!» и «До свидания» – это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие в воспитании.

07:10–09:00 Дорога. Либо ты живешь в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром, но вместо воздуха вынужден глотать CO₂. Совместить и то, и другое пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин

— очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, — прекрасная возможность почитать бизнес-журналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров.

09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и какой-то мере оно обоснованно.

09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два логиста. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно было написано: «Знание обувного рынка»! А тут обувью и не пахнет — удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один. Приглашаем на собеседование. Так, логистики, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе “СУПЕР” состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой

интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 Стакан сока и идем дальше. И плохо и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу.

10:45 Беседа с новым директором по рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о компании. Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении.

11:30 Встреча с коммерческим директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним.

13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С.

13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом – единственным, кто разбирается во всем этом. Учить – не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами.

14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать.

15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на экстренном собрании отдела продаж. По результатам – душевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных».

16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания. Knowledge management – это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить: предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование с претендентом на должность маркетолога. Вообще-то, такой специалист больше подойдет директору по рекламе, чем в отдел маркетинга.

18:00 Отлично. Пока директор по маркетингу решал насущные вопросы, с претендентом успел перекурить рекламист. Смотрины прошли успешно. Легкий намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает в рекламе». 18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным логистом.

19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой.

20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да! Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой.

21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть.

22:00 Новый фильм на DVD. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась.

23:45 Всем «Спокойной ночи».

Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций

Задание: составьте проект программы.

Для этого определите следующие позиции:

1. Целевая аудитория
2. Этапы и содержание программы
3. Образовательные технологии
4. Тайминг
5. Оборудование

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Вопросы к зачету

Понятие и основные положения теории ортобиотики И.И. Мечникова.

Развитие ортобиотических идей в XX веке в ключевых психологических теориях:
 Структурно-функциональные организационные инновации в 20с в. как предикторы развития менеджмента как новой философии 21в.
 Работы П. Друкер «Век разрывов» (1969), «Задачи менеджмента в XXI веке» (1999).
 В. М. Шепель о научно-исследовательских направлениях исследования управленческой деятельности: менталитетология, управленческая антропология, имиджелогия, управленческая ортобиотика.
 Понятие об ортобиотических компетенциях руководителя.
 Структурно-содержательные компоненты ортобиотических компетенций.
 Ортобиотические компетенции как ресурс организационного лидера
 Содержание и методы психологической диагностики структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций
 Интервью по компетенциям как метод психологической диагностики.
 Психодиагностические методики исследования структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций
 Психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства.
 Психологические технологии как подвид социальных технологий.
 Типы психологических технологий: интегративные, целевые, метапсихотехнологии
 Социально-психологические технологии, их классификация.
 Психологическая диагностика как технология.
 Технология развития.
 Технология психологического информирования
 Технология психологического консультирования
 Технология социально-психологической
 Технология психологической коррекции и психотерапии.
 Методы обучения взрослых
 Цикл Д. Колб как модель обучения взрослых.
 Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Теоретические основы психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

[illegible]

[illegible]

индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Владеет навыками составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Демонстрирует отсутствие навыков составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа

Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала

Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала

Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала

Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа

Темы докладов

Сравнение между теориями обучения взрослых

Описание и анализ применения принципов Клиентского HR сервиса, подходящих для процесса оценки и обучения персонала

Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала

Темы докладов

Современные методы оценки персонала

Особенности видов обучения в современной организации

Моделирование различных видов интервьюирования

Практическая работа

Моделирование ситуации применения видов оценки персонала в зависимости от задач бизнеса

Моделирование использования видов обучения персонала в зависимости от запросов руководителя

Провести дистанционное тестирование на определение управленческих компетенций

Провести интервью обратной связи по итогам выполнения КПЭ

Создание рабочих форм

Модель компетенций

Профиль должности

Индивидуальная программа развития

Анкеты обратной связи

Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала

Создание рабочих форм

Годовая программа обучения и развития персонала

План построения системы оценки персонала в зависимости от целей бизнеса

Схема системы оценки и развития персонала

Коммуникационная программа для реализации Системы оценки персонала

Бюджет расходов обучение и развитие персонала (статьи и подстатьи)

Устный опрос

Виды оценки персонала и условия их применения

Виды интервью и условия их применения

Виды оценки персонала и варианты моделирования в соответствии с задачами бизнеса

Формы обучения персонала и условия их использования

Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала

Устный опрос

Формы ведения внутренних коммуникации при реализации системы оценки персонала

Ключевые показатели эффективности работы HR

Оценка обучения персонала

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Самостоятельная работа 1

Определите для какой целевой аудитории вы сделаете свой проект по обучению и развитию персонала.

Почему? Опишите проблему. Соотнесите с тем, что бы вы хотели изменить в организации.

«Как если бы всё было возможно!»

«Представьте что проект реализовался! Что тогда?»

Самостоятельная работа 2

Какую форму обучения вы выберете?

Почему? Как это продвинет в решении проблемы/задачи?

Самостоятельная работа 3

Какой метод разработки компетенций вы примените? Почему?

Разработайте модель компетенций для вашего Проекта.

3-5 компетенций (индикаторы, рейтинг)

Как каждая компетенция приблизит вас к решению проблемы/задачи?

Самостоятельная работа 4

Какой из представленных методов оценки подойдет для вашего проекта?

Возможно это будет комплекс/система методов?

Почему?

Самостоятельная работа 5

Создать ИПР:

Менеджера по продажам

Руководителя отдела закупочных процедур

Корпоративного юриста в банке

Руководителя федеральных проектов

Руководителя коммерческого департамента

Самостоятельная работа 6

Сформулируйте 5 вопросов по которым вы хотели бы узнать мнение коллег после реализации своего проекта?

Самостоятельная работа 7

Рассчитайте предварительный бюджет.

Какие ресурсы вам понадобятся: цифра, люди, время, рынок

Самостоятельная работа 8

Как бы вы сохранили и обеспечили передачу знаний от вашего проекта?

Самостоятельная работа 9

Какие критерии оценки вашего проекта?

Почему?

Самостоятельный итоговый проект

МОЙ ПРОЕКТ ПО ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА

1) По окончании курса каждый из вас уйдет с готовым проектом:

- Поэтапное создание и экспертиза.
- Представление проекта.
- Рефлексия группы.
- Рекомендации преподавателя

На протяжении всего курса вы сделаете 9 самостоятельных работ, которые будут являться этапами построения системы и в итоге превратится в Проект. По итогам защиты проекта вы получите зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: теоретические основы принципов и технологий внедрения технологий оценки, обучения и развития персоналом в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд и условий, при которых оценка, обучение и развитие персонала считаются эффективными.	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы	Дает ответ на основные вопросы, дополнительные вопросы иногда вызывают небольшое затруднение	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на основные вопросы, дополнительные вопросы остаются без ответа	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий
Уметь: анализировать и применять этапы построения системы оценки и развития персонала в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд с учетом условий, при которых этапы построения системы оценки и развития считаются эффективными	В полном объеме умеет анализировать	Демонстрирует умение анализировать	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать	Демонстрирует отсутствие умений анализировать
Владеть: навыками обосновывать выбор применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными	Способен в полном объеме обосновать выбор	Способен обосновать выбор	Способен фрагментарно обосновать выбор	Не способен обосновать выбор
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: практические основы и специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала	Способен дать исчерпывающий ответ	Дает ответ на основные вопросы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы	Затрудняется с ответом на вопрос

считаются эффективными.				
Уметь: анализировать специфику применения технологий внедрения системы системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.	В полном объеме демонстрирует умение анализировать	Демонстрирует умения анализировать	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать	Демонстрирует отсутствие умений анализировать
Владеть: навыками составления плана внедрения системы системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.	Владеет в полном объеме необходимыми навыками	Владеет необходимыми навыками	Владеет отдельными необходимыми навыками	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа	Способен дать исчерпывающий ответ	Дает ответ на основные вопросы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы	Затрудняется с ответом на вопрос
Уметь: определяет техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала	В полном объеме демонстрирует необходимые умения	Демонстрирует базовые умения	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие умений
Владеть: навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по реализации оценки, обучения и развития персонала в организациях разного типа.	Способен в полном объеме владеть: навыками	Владеет навыками составления	Демонстрирует фрагментарные: навыки	Демонстрирует отсутствие навыков



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования

Устный опрос:

1. Основные подходы в типологии карьер
2. Особенности построения карьеры в современных условиях
3. Основные этапы в планировании карьеры
4. Стратегия построения карьеры
5. Определение карьерной самоэффективности
6. Влияние системы жизненных ценностей на успешность карьерного развития

Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании

Устный опрос:

1. Личностные факторы, влияющие на успешность специалиста
2. Основные “деструкторы” карьеры по Хогану
3. Методы оценки профессиональных качеств
4. Принципы составления психологического и профессионального портрета

Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.

Устный опрос:

1. Кризисы карьеры и их преодоление
2. Основные принципы построения карьерной службы в организации
3. Современные технологии оценки карьерной компетентности
4. Роль мотивации в управлении карьерой
5. Психологические составляющие в управлении карьерой

Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании

Письменная работа на тему “Коучинговые технологии в карьерном консультировании”.
Для письменной работы необходимо выбрать одну из коучинговых технологий работы, описать ее и проанализировать, как можно применять данную технологию в карьерном консультировании.

Объем письменной работы: 2 страницы.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного

	материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проставляется по итогам письменной работы.

Задание: Провести диагностику и карьерную консультацию, составить карьерный план

Для выполнения работы необходимо:

- найти клиента, имеющего запрос на карьерную консультацию,
- изучить первоначальный запрос,
- провести предварительную диагностику, используя не менее 2х методик
- составить профессиональный портрет,
- провести консультацию,
- предоставить клиенту письменные рекомендации и план дальнейших действий.

Письменная работа должна содержать:

- Описание клиентского случая, запроса клиента
- Профессиональный портрет с указанием проведенных методик
- Письменные рекомендации и план дальнейших действий клиента.

Объем задания: не менее 3-х страниц текста.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Основные теории профориентации, теории карьер, принципы построения	Уверенно владеет пройденным материалом, может назвать все теории, опирается на полученные знания в ходе оценки профессионального и карьерного профиля клиента	При оценке профессионального и карьерного профиля клиента использует наиболее распространенные теоретические подходы	При оценке профессионального и карьерного профиля клиента опирается на житейский опыт, может назвать только одну-две теории карьеры	Не может рассказать об основных теориях карьер

центра карьеры в организации				
Уметь: Применять знания о теориях карьер для выбора траектории карьерного консультирования	Уверенно выбирает стратегию карьерного консультирования, в зависимости от запроса клиента, специфики контекста, опираясь на полученные в курсе знания	Владеет достаточно вариативным подходом в построении траектории карьерного консультирования	В карьерном консультировании выбирает траектории, которые были изучены в ходе обучения, не может выстроить индивидуальный путь.	Предложенные траектории карьерного консультирования не совпадают с потребностями клиента
Владеть: Методологией выбора подхода в карьерном консультировании	В зависимости от клиента может применять как техники карьерного консультирования, так и карьерного коучинга, профориентации	При оценке запроса клиента склонен предлагать привычный путь консультирования, иногда добавляет техники других направлений в работе с карьерой	При оценке запроса клиента делает выбор из разобранных на практике подходов, не может объяснить свой выбор.	Не может переформулировать запрос клиента в запрос на карьерное консультирование
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Принципы построения карьерного консультирования	Знает принципы построения карьерного консультирования, может выстроить работу с разными профессиональными группами	Знает принципы построения карьерного консультирования, может выстроить план работы, используя шаблоны, предложенные на занятиях	Частично знает принципы построения карьерного консультирования	Не понимает, зачем нужно проводить карьерные консультации
Уметь: Проводить карьерную консультацию	Проводит карьерную консультацию в соответствии с принципами построения карьерных консультаций, подбирает диагностические и развивающие материалы в зависимости от ситуации	Проводит карьерную консультацию в соответствии с принципами построения карьерных консультаций, действует по инструкции	Проводит карьерную консультацию по инструкции, может ошибаться в выборе диагностических и развивающих материалов в зависимости от ситуации	Не может провести карьерную консультацию
Владеть: Навыками проведения карьерной консультации, навыками построения плана развития карьеры	В ходе консультации соблюдает позицию консультанта, прорабатывает контракт, выстраивает план развития карьеры с учетом индивидуальных особенностей клиента	В ходе консультации соблюдает позицию консультанта, прорабатывает контракт, выстраивает план развития карьеры по типовому шаблону	В ходе консультации может упускать существенные вопросы в соблюдении позиции консультанта, план развития карьеры, предложенный клиенту не соответствует запросу	Плохо удерживает позицию консультанта, не может предложить план развития карьеры
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Психодиагностические методики, используемые в карьерном консультировании	Владеет широким перечнем психодиагностических методик, может подобрать методики в зависимости от запроса клиента	Владеет основными психодиагностическими методиками, может подобрать методики в зависимости от запроса клиента	Владеет ограниченным перечнем психодиагностических методик, выбирает методики по шаблону, предложенному на занятиях	Не может назвать психодиагностические методики, используемые в карьерном консультировании
Уметь: Проводить оценку личностного и профессионального профиля	Знает и умеет применять психодиагностические методики и умеет делать выводы по ним	Знает и умеет применять психодиагностические методики и умеет делать выводы по ним, может допускать ошибки при интерпретации результатов	Знает и умеет применять психодиагностические методики и умеет делать выводы по ним	Может провести тестирование и оценку, но не может верно проинтерпретировать результаты
Владеть:	Составляет детальный	Составляет	Составляет психологический и	Составляет

Навыками составления личностного и профессионального портрета	психологический и профессиональный портрет клиента, опираясь на данные полученные в результате проведенных психодиагностических методик и интервью	психологический и профессиональный портрет клиента, опираясь на данные полученные в результате проведенных психодиагностических методик и интервью	профессиональный портрет клиента, опираясь на данные полученные в результате проведенных психодиагностических методик и интервью	психологический и профессиональный портрет, не учитывает полученные данные в ходе интервью и диагностик



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСАЛТИНГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов

Устный опрос по основам управленческого консалтинга:

1. Предмет, основные цели, задачи и содержание дисциплины
2. Характерные черты управленческого консультирования
3. Понятие процесса управленческого консультирования
4. Стадии и этапы управленческого консультирования

Доклад по проблематике отечественного управленческого консалтинга

Индивидуальное составление глоссария управленческого консалтинга

Тема2. Организация консультант-клиентского сотрудничества

Устный опрос по специфике разработки комплекса мероприятий:

1. Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги
2. Принципы разработки мероприятий по управленческому консалтингу
3. Содержание завершающего консультационного отчета

Составление в группе списка - комплекса подходов к разработке мероприятий по вопросам консультационных услуг

Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании

Составление списка-комплекса диагностических методик по анализу клиентской проблемы

Групповое составление чек-листа по выбору методик диагностики клиентской проблемы

Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга

Групповое составление чек-листа по выбору методик анализа клиентской проблемы

Составление списка-комплекса методов анализа клиентской проблемы

Индивидуальное составление плана мероприятий по работе с клиентом над клиентской проблемой

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные

	вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Тема эссе:

Анализ проблемного поля отечественного управленческого консалтинга

Контрольная работа № 1.

Анализ проблемного кейса и составления плана коммуникаций с заказчиком

Кейс «Виртуальный отдел»

Инструкция: изучите сюжет и выполните задания 1–11.

Сюжет: Компания Y — многоотраслевой производственно-хозяйственный комплекс. Основная цель политики в области персонала — формирование высококвалифицированного, мотивированного к эффективному труду и профессиональному развитию кадрового потенциала, соответствующего требованиям, предъявляемым к сотрудникам современных компаний мирового уровня, и обеспечивающего эффективное решение текущих и перспективных задач компании. Решая вопросы поиска и привлечения персонала, компания Y стремится, чтобы профессиональные и деловые качества сотрудников позволяли решать задачи по достижению стратегических целей компании, повышению конкурентоспособности и укреплению лидирующих позиций в своей отрасли.

Компания создает условия для открытого конкурсного набора новых сотрудников, реализует социальные и обучающие программы в целях привлечения наиболее перспективной молодежи, обеспечивает профессиональную адаптацию новых сотрудников на рабочем месте. Компания ценит в своих сотрудниках ответственный подход к работе, желание и способность к самостоятельной деятельности, ориентацию на результат, стремление к совершенствованию. Компания стремится установить с каждым сотрудником длительные трудовые отношения. Их основа — соблюдение требований трудового законодательства и принципов социального партнерства. Компания гарантирует своим сотрудникам конкурентоспособный уровень оплаты труда, обеспечение работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам, содействие в максимальной реализации их потенциала и своевременном приобретении требуемой профессиональной компетенции. Компания Y работает со сложной продукцией, причем стратегия и тактика сбыта предполагают работу как по схеме B2C (business to customer), то есть работу с конечным пользователем организацией, так и по схеме B2B (business to business), то есть взаимодействие с дистрибьюторами и сбытовыми сетями. Кроме того, компания периодически участвует в крупных тендерных проектах, что является наиболее сложным видом продаж, так как для их осуществления необходимо четко структурировать

процесс, уметь хорошо прогнозировать и учитывать многоуровневую структуру принятия решений. Продукция компании очень сложная, для работы с ней необходимо пройти специальное обучение; бизнес во многом зависит, с одной стороны, от построения долгосрочных позитивных отношений с клиентами, а с другой — от грамотных стратегии и тактики, требующих от сотрудника определенной креативности, инновационности и аналитических способностей. В рамках одного коммерческого отдела сотрудники продвигают несколько продуктов одной группы. Отдел X, с которым мы с вами познакомимся и будем работать дальше, — один из коммерческих отделов, занимается общей для сотрудников продуктовой группой. В последние два года бизнес очень сильно вырос, в связи с чем на работу было принято несколько новых сотрудников. Тенденция роста сохраняется и по сей день. Компания тяготеет к корпоративной культуре командного типа, или к групповому управлению. В первую очередь в ней ценятся лидерские качества, здоровая амбициозность и кооперативность, то есть готовность помочь коллегам, как из собственного отдела, так и из других подразделений, стремление к развитию, профессиональному и карьерному росту. Основным критерием оценки сотрудника является результат, процессам уделяется значительно меньше внимания. Система мотивации как материальная, так и нематериальная. Система материальной мотивации дает сотрудникам возможность при хороших результатах зарабатывать очень высокие бонусы, которые иногда значительно превышают размер оклада. В нематериальной мотивации основным стимулом является реальная возможность профессионального и карьерного роста, а также положительная в целом атмосфера в коллективе, различные корпоративные мероприятия. Вам предстоит поближе познакомиться с каждым из сотрудников отдела, а также принять ряд управленческих решений и предпринять определенные действия в отношении большинства из них.

В отделе был очень хороший руководитель, Анна Константиновна. Но вот она получает предложение о переходе на более высокую и интересную для нее позицию внутри компании. В связи с тем что в компании принята концепция внутреннего карьерного роста, вам необходимо решить, кому из сотрудников отдела предложить повышение. Анна Константиновна, идущая на повышение, работает в компании более 5 лет, начинала на рядовой позиции, стала лучшим сотрудником, в результате чего три года назад была назначена руководителем. Отдает предпочтение демократическому стилю управления, ориентирована на результат и максимальные достижения. Считалась подлинно харизматическим лидером, умела урегулировать проблемы и разногласия, хорошо мотивировала людей и эффективно использовала их индивидуальные особенности. При ней отдел стал быстро развиваться. Последовательно выполняйте все задания, имея в виду, что принятое управленческое решение обратной силы не имеет. Даже если на каком-то этапе вы пришли к выводу о том, что найденный вами выход далеко не лучший, развивайте ситуацию до победного конца. Таким образом, вы сможете пройти через цепочку управленческих решений в ситуации, максимально приближенной к реальной жизни и предполагающей существование замкнутого круга людей, обладающих вполне определенными заданными характеристиками, которые нельзя быстро изменить.

Характеристика сотрудников отдела:

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание **Станислав Александров, 32 года.** В компании работает четыре года, в последнее время его результаты существенно улучшились (впрочем, они всегда были неплохими). Явно претендует на рост, считая, что на занимаемой позиции уже исчерпал все возможности развития. Обладает явными лидерскими задатками, однако для него характерен достаточно жесткий стиль аргументации. Не теряется в сложных ситуациях. Основным условием успеха считает твердое отстаивание собственной позиции и настойчивость. Именно этим объясняет свои успехи в работе с клиентами. Имеет одни из самых высоких показателей по продажам в компании, считает эффективной систему, при которой бонусы могут достигать значительных размеров, отражая реальный вклад того или иного сотрудника. В отделе может оказывать влияние на других сотрудников, хотя это влияние не всегда позитивно. Работе в компании предшествовала успешная и быстрая карьера в менее крупной организации. Имеет опыт руководящей работы. Пользуется уважением среди сотрудников, многие из которых считают, что ему уже пора

выходить на новый, более высокий карьерный уровень. Некоторые коллеги предпочитают осторожно вести себя с этим человеком в сложных ситуациях.

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание. Мария Петрова, 31 год.

В компании работает примерно год, до этого долго работала в организации аналогичного профиля. Стремится к прогнозируемым результатам, охотно берется и за новые проекты, обладает высоким уровнем креативности. Неконфликтна, часто берет ответственность на себя, однако нередко излишне эмоционально реагирует на сложные ситуации. В коллективе ее успехи вызвали достаточно неоднозначную реакцию, так как в нем много уже давно работающих сотрудников. В команде имеет склонность к роли генератора идей, часто высказывает действительно новые идеи, однако порой ее аргументация скорее эмоциональна, нежели логична. Встречая скептическое отношение коллег к предлагаемым идеям, может сильно расстроиться и долго переживать. Стремится к обучению, повышению профессионального уровня. Большинство сотрудников считают ее новатором и интересным человеком, однако некоторые относятся к ней как к выскочке.

Карта мотиваторов: профессиональный рост, новизна, взаимоотношения, вознаграждение. Николай Сидоров, 38 лет.

В компании работает шесть лет. Имеет хорошо налаженные отношения с клиентами. Результативность несколько снизилась, но и сейчас находится на вполне достойном уровне. Предпочитает «бизнес отношений», отлично знает продукцию, но не всегда заинтересован в новых методах ее продвижения. С точки зрения отношений в отделе, скорее «одиночка». Отличается довольно высокой степенью консерватизма, нередко скептически воспринимает новые идеи, однако предпочитает избегать открытой критики или протеста. Некоторое время назад при обсуждении с руководителем перспектив развития и роста заявил, что отдает предпочтение спокойной работе, старается двигаться по уже известной, накатанной дорожке. При этом добавил, что предпочитает высокие бонусы, которые получает сейчас, некоторой потере в деньгах при карьерном продвижении, пусть и с возможным последующим ростом. Репутация в компании неоднозначная, отношения с коллегами неплохие, однако некоторые скептически относятся к его конформизму и консерватизму.

Карта мотиваторов: доход, хорошие отношения, стабильность. Наталья Кузнецова, 30 лет.

В компании работает четыре года. Показала отличные результаты в тендерном бизнесе, хороший организатор, всегда точно соблюдает сроки и условия договоренностей. Умеренно высокий уровень амбициозности, но стиль общения скорее мягкий, часто не настаивает на своем даже тогда, когда это стоило бы сделать. Очень высокая степень обучаемости. С готовностью берется за решение новых задач, может работать автономно. В команде очень часто берет на себя роль как генератора идей, так и администратора. Настроена на помощь коллегам, оказала реальную помощь многим новичкам. Отличается системным мышлением, сочетает креативность и хорошие административные навыки. Имеет хорошую репутацию в компании. Карта мотиваторов: профессиональный рост, результат, хорошие отношения, доход. Борис Васин, 36 лет. В компании работает год. Очень легко вошел в коллектив, быстро адаптировался к новому бизнесу. Имеет отличные отношения с клиентами, лоялен к руководству, в коллективе предпочитает выслушивать мнения других, а не высказывать свое. Имеет значительный опыт и в продажах, и в маркетинге. На мозговых штурмах иногда выдает интересные идеи, однако, если не получает одобрения сразу, легко от них отказывается. С трудом воспринимает критику. С большим энтузиазмом участвует в торговых конкурсах, очень ценит награды. Испытывает определенные психологические трудности при работе в нестабильной и трудно прогнозируемой ситуации, в этом случае нуждается в серьезной поддержке руководства. Репутация в компании в целом неплохая, считается приятным человеком, не занимающим крайних позиций. Карта мотиваторов: стабильность, хорошие отношения в коллективе, доход, похвала. Ирина Андреева, 28 лет. В компании работает год. Отличается очень высокой степенью ответственности, при решении сложных задач всегда старается добиться максимального результата. Ориентирована на обучение, обучается быстро и легко. Предпочитает выслушать более опытных людей, часто обращается за советом. Любит быть на виду, чувствительна к похвале. Справедливую критику

воспринимает позитивно, стремится сразу же улучшить показатели. Неконфликтна, хорошо выстраивает отношения с людьми. Ориентирована на сложные задачи, перфекционизм, в команде тяготеет к роли лидера. Иногда проявляет нетерпение и пытается сразу добиться невозможного. В компании пользуется репутацией перспективного сотрудника, а также человека, у которого можно почерпнуть интересные идеи и при этом получить их рациональное обоснование.

Задание 1 Перечислите сложности, которые может вызвать уход руководителя отдела, вне зависимости от качества замены.

Задание 2 Определите основных стейкхолдеров

Задание 3 Составьте план коммуникаций с основными стейкхолдерами (с указанием цели и образа результата каждой встречи)

Задание 4 Составьте форму договора с заказчиком

Задание 5 Составьте план финального отчета

Контрольная работа № 2.

Разработать бизнес-кейс по психологическим аспектам управленческой деятельности.

Задание: Разработать бизнес-кейс по психологическим аспектам управленческой деятельности.

Алгоритм составления кейса:

1. Прежде чем приступить к созданию кейса, необходимо решить:

Каких целей Вы хотите достичь с помощью метода анализа конкретной ситуации?

Какой вид кейса более всего соответствует поставленным Вами целям?

Каковы должны быть основные проблемы в описываемой ситуации?

(Количество проблем, заложенных в кейс, не должно быть большим - максимум 4 проблемы)

От чьего лица будет описываться ситуация?

Какая информация Вам понадобится для составления кейса, и как Вы ее будете добывать?

2. Определите, какой метод кейс-технологии Вы возьмете за основу

Методы кейс-технологии:

-метод инцидента

- метод ситуационно-ролевых игр

Метод разбора деловой корреспонденции

Игровое проектирование

- метод дискуссии

Метод ситуационного анализа (фото-кейсы, кейс-иллюстрации, ситуационные задачи, др.)

3. Этапы разработки кейса:

1. Определяем цели. Что именно мы хотим оценить с помощью кейса? Насколько качества, выявляемые при помощи кейса, важны для профессиональной успешности? Почему для оценки используем именно кейс, а не другие методики (те же задачи или тесты)? Полезно вспомнить, что чем сложнее кейс, тем больше параметров можно оценить, но одновременно возрастает и субъективизм оценки. Очень полезно для каждого кейса иметь оценочную сетку: какие решения и какое поведение человека расцениваем как проявление тех или иных качеств.

2. Подбираем содержание (материал). Главное — чтобы описанная в кейсе ситуация должна быть достаточно типовой, ведь именно поведение в типовых случаях определяет профессиональную успешность. Не надо выбирать экзотику или излишне «накручивать» содержание. Если вы не слишком разбираетесь в профессиональной области, привлечите специалистов, лучше всего — в режиме мозгового штурма. Это очень интересное, увлекательное и продуктивное занятие!

3. Выбираем вид кейса: задача, «если бы», практическое задание, ролевая игра. Практически любой материал кейса может быть выполнен в каждом из этих форматов.

4. Валидируем кейс. То есть, проверяем на работоспособность. Даём его решить нескольким действительно сильным специалистам и нескольким дилетантам. Даже самый

красивый на первый взгляд кейс может оказаться не работающим, т.е. не имеющим практического значения для оценки.

Контрольная работа № 3.

Составление плана мероприятий по комплексному оказанию консультационных услуг.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Цель и задачи клиентской организации в кейсе
4. Основные стейкхолдеры
5. План коммуникаций со стейкхолдерами
6. Форма договора с клиентской организацией
7. Выбранные методы диагностики
8. Выбранные методы анализа
9. Диагностика кейса
10. Анализ кейса
11. Выявленные проблемы
12. Выявленные причины проблем
13. План мероприятий по решению проблемы
14. План финального отчета
15. Список литературы (не менее 20 источников)

Рекомендуется выбрать кейс из реальной рабочей практики студента. Также возможно обработать кейс «Виртуальный отдел».

Кейс «Виртуальный отдел»

Инструкция: изучите сюжет и выполните задания 1–11.

Сюжет: Компания У — многоотраслевой производственно-хозяйственный комплекс. Основная цель политики в области персонала — формирование высококвалифицированного, мотивированного к эффективному труду и профессиональному развитию кадрового потенциала, соответствующего требованиям, предъявляемым к сотрудникам современных компаний мирового уровня, и обеспечивающего эффективное решение текущих и перспективных задач компании. Решая вопросы поиска и привлечения персонала, компания У стремится, чтобы профессиональные и деловые качества сотрудников позволяли решать задачи по достижению стратегических целей компании, повышению конкурентоспособности и укреплению лидирующих позиций в своей отрасли.

Компания создает условия для открытого конкурсного набора новых сотрудников, реализует социальные и обучающие программы в целях привлечения наиболее перспективной молодежи, обеспечивает профессиональную адаптацию новых сотрудников на рабочем месте. Компания ценит в своих сотрудниках ответственный подход к работе, желание и способность к самостоятельной деятельности, ориентацию на результат, стремление к совершенствованию. Компания стремится установить с каждым сотрудником длительные трудовые отношения. Их основа — соблюдение требований трудового законодательства и принципов социального партнерства. Компания гарантирует своим сотрудникам конкурентоспособный уровень оплаты труда, обеспечение работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам, содействие в максимальной реализации их потенциала и своевременном приобретении требуемой профессиональной компетенции. Компания У работает со сложной продукцией, причем стратегия и тактика сбыта предполагают работу как по схеме B2C (business to customer), то есть работу с конечным пользователем организацией, так и по схеме B2B (business to business), то есть взаимодействие с дистрибьюторами и сбытовыми сетями. Кроме того, компания периодически участвует в крупных тендерных проектах, что является наиболее сложным видом продаж, так как для их осуществления необходимо четко структурировать процесс, уметь хорошо прогнозировать и учитывать многоуровневую структуру принятия решений. Продукция компании очень сложная, для работы с ней необходимо пройти

специальное обучение; бизнес во многом зависит, с одной стороны, от построения долгосрочных позитивных отношений с клиентами, а с другой — от грамотных стратегии и тактики, требующих от сотрудника определенной креативности, инновационности и аналитических способностей. В рамках одного коммерческого отдела сотрудники продвигают несколько продуктов одной группы. Отдел X, с которым мы с вами познакомимся и будем работать дальше, — один из коммерческих отделов, занимается общей для сотрудников продуктовой группой. В последние два года бизнес очень сильно вырос, в связи с чем на работу было принято несколько новых сотрудников. Тенденция роста сохраняется и по сей день. Компания тяготеет к корпоративной культуре командного типа, или к групповому управлению. В первую очередь в ней ценятся лидерские качества, здоровая амбициозность и кооперативность, то есть готовность помочь коллегам, как из собственного отдела, так и из других подразделений, стремление к развитию, профессиональному и карьерному росту. Основным критерием оценки сотрудника является результат, процессам уделяется значительно меньше внимания. Система мотивации как материальная, так и нематериальная. Система материальной мотивации дает сотрудникам возможность при хороших результатах зарабатывать очень высокие бонусы, которые иногда значительно превышают размер оклада. В нематериальной мотивации основным стимулом является реальная возможность профессионального и карьерного роста, а также положительная в целом атмосфера в коллективе, различные корпоративные мероприятия. Вам предстоит поближе познакомиться с каждым из сотрудников отдела, а также принять ряд управленческих решений и предпринять определенные действия в отношении большинства из них.

В отделе был очень хороший руководитель, Анна Константиновна. Но вот она получает предложение о переходе на более высокую и интересную для нее позицию внутри компании. В связи с тем что в компании принята концепция внутреннего карьерного роста, вам необходимо решить, кому из сотрудников отдела предложить повышение. Анна Константиновна, идущая на повышение, работает в компании более 5 лет, начинала на рядовой позиции, стала лучшим сотрудником, в результате чего три года назад была назначена руководителем. Отдает предпочтение демократическому стилю управления, ориентирована на результат и максимальные достижения. Считалась подлинно харизматическим лидером, умела урегулировать проблемы и разногласия, хорошо мотивировала людей и эффективно использовала их индивидуальные особенности. При ней отдел стал быстро развиваться. Последовательно выполняйте все задания, имея в виду, что принятое управленческое решение обратной силы не имеет. Даже если на каком-то этапе вы пришли к выводу о том, что найденный вами выход далеко не лучший, развивайте ситуацию до победного конца. Таким образом, вы сможете пройти через цепочку управленческих решений в ситуации, максимально приближенной к реальной жизни и предполагающей существование замкнутого круга людей, обладающих вполне определенными заданными характеристиками, которые нельзя быстро изменить.

Характеристика сотрудников отдела:

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание Станислав Александров, 32 года. В компании работает четыре года, в последнее время его результаты существенно улучшились (впрочем, они всегда были неплохими). Явно претендует на рост, считая, что на занимаемой позиции уже исчерпал все возможности развития. Обладает явными лидерскими задатками, однако для него характерен достаточно жесткий стиль аргументации. Не теряется в сложных ситуациях. Основным условием успеха считает твердое отстаивание собственной позиции и настойчивость. Именно этим объясняет свои успехи в работе с клиентами. Имеет одни из самых высоких показателей по продажам в компании, считает эффективной систему, при которой бонусы могут достигать значительных размеров, отражая реальный вклад того или иного сотрудника. В отделе может оказывать влияние на других сотрудников, хотя это влияние не всегда позитивно. Работе в компании предшествовала успешная и быстрая карьера в менее крупной организации. Имеет опыт руководящей работы. Пользуется уважением среди сотрудников, многие из которых считают, что ему уже пора выходить на новый, более высокий карьерный уровень. Некоторые коллеги предпочитают осторожно вести себя с этим человеком в сложных ситуациях.

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание. Мария Петрова, 31 год.

В компании работает примерно год, до этого долго работала в организации аналогичного профиля. Стремится к прогнозируемым результатам, охотно берется и за новые проекты, обладает высоким уровнем креативности. Неконфликтна, часто берет ответственность на себя, однако нередко излишне эмоционально реагирует на сложные ситуации. В коллективе ее успехи вызвали достаточно неоднозначную реакцию, так как в нем много уже давно работающих сотрудников. В команде имеет склонность к роли генератора идей, часто высказывает действительно новые идеи, однако порой ее аргументация скорее эмоциональна, нежели логична. Встречая скептическое отношение коллег к предлагаемым идеям, может сильно расстроиться и долго переживать. Стремится к обучению, повышению профессионального уровня. Большинство сотрудников считают ее новатором и интересным человеком, однако некоторые относятся к ней как к выскочке.

Карта мотиваторов: профессиональный рост, новизна, взаимоотношения, вознаграждение. Николай Сидоров, 38 лет.

В компании работает шесть лет. Имеет хорошо налаженные отношения с клиентами. Результативность несколько снизилась, но и сейчас находится на вполне достойном уровне. Предпочитает «бизнес отношений», отлично знает продукцию, но не всегда заинтересован в новых методах ее продвижения. С точки зрения отношений в отделе, скорее «одиночка». Отличается довольно высокой степенью консерватизма, нередко скептически воспринимает новые идеи, однако предпочитает избегать открытой критики или протеста. Некоторое время назад при обсуждении с руководителем перспектив развития и роста заявил, что отдает предпочтение спокойной работе, старается двигаться по уже известной, накатанной дорожке. При этом добавил, что предпочитает высокие бонусы, которые получает сейчас, некоторой потере в деньгах при карьерном продвижении, пусть и с возможным последующим ростом. Репутация в компании неоднозначная, отношения с коллегами неплохие, однако некоторые скептически относятся к его конформизму и консерватизму.

Карта мотиваторов: доход, хорошие отношения, стабильность. Наталья Кузнецова, 30 лет.

В компании работает четыре года. Показала отличные результаты в тендерном бизнесе, хороший организатор, всегда точно соблюдает сроки и условия договоренностей. Умеренно высокий уровень амбициозности, но стиль общения скорее мягкий, часто не настаивает на своем даже тогда, когда это стоило бы сделать. Очень высокая степень обучаемости. С готовностью берется за решение новых задач, может работать автономно. В команде очень часто берет на себя роль как генератора идей, так и администратора. Настроена на помощь коллегам, оказала реальную помощь многим новичкам. Отличается системным мышлением, сочетает креативность и хорошие административные навыки. Имеет хорошую репутацию в компании. Карта мотиваторов: профессиональный рост, результат, хорошие отношения, доход. Борис Васин, 36 лет. В компании работает год. Очень легко вошел в коллектив, быстро адаптировался к новому бизнесу. Имеет отличные отношения с клиентами, лоялен к руководству, в коллективе предпочитает выслушивать мнения других, а не высказывать свое. Имеет значительный опыт и в продажах, и в маркетинге. На мозговых штурмах иногда выдает интересные идеи, однако, если не получает одобрения сразу, легко от них отказывается. С трудом воспринимает критику. С большим энтузиазмом участвует в торговых конкурсах, очень ценит награды. Испытывает определенные психологические трудности при работе в нестабильной и трудно прогнозируемой ситуации, в этом случае нуждается в серьезной поддержке руководства. Репутация в компании в целом неплохая, считается приятным человеком, не занимающим крайних позиций. Карта мотиваторов: стабильность, хорошие отношения в коллективе, доход, похвала. Ирина Андреева, 28 лет. В компании работает год. Отличается очень высокой степенью ответственности, при решении сложных задач всегда старается добиться максимального результата. Ориентирована на обучение, обучается быстро и легко. Предпочитает выслушать более опытных людей, часто обращается за советом. Любит быть на виду, чувствительна к похвале. Справедливую критику воспринимает позитивно, стремится сразу же улучшить показатели. Неконфликтна, хорошо выстраивает отношения с людьми. Ориентирована на сложные задачи, перфекционизм, в

команде тяготеет к роли лидера. Иногда проявляет нетерпение и пытается сразу добиться невозможного. В компании пользуется репутацией перспективного сотрудника, а также человека, у которого можно почерпнуть интересные идеи и при этом получить их рациональное обоснование.

Требования к оформлению:

поля: левое – 30 мм, верхнее – 20 мм, правое – 10 мм, нижнее – 20 мм.

ориентация страниц - книжная

междустрочный интервал: полуторный

абзацный отступ («красная строка») – 1,25 см.

форматирование «по ширине»

шрифт - Times New Roman.

Кегль - 14 пт

Список литературы располагается в алфавитном порядке

Общий объем – не менее 3 страниц

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: Теоретические основы научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен дать исчерпывающий ответ по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Дает ответ на основные вопросы по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию
Уметь: анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	В полном объеме умеет анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	Демонстрирует умение анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен в полном объеме обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен фрагментарно обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Не способен обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию

				консультированию
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг
Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг
Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Владеет в полном объеме навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Владеет навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Владеет отдельными навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие навыков разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности
Уметь: определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по	В полном объеме демонстрирует умение определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана	Демонстрирует базовые умения определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана	Демонстрирует фрагментарные умения определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана	Демонстрирует отсутствие умений определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных

внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений
Владеть: навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Способен в полном объеме владеет навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Владеет навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Демонстрирует фрагментарные навыки диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Демонстрирует отсутствие навыков диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тест по темам - 1-2:

Тема 1. Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании.

Тема 2. Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании.

Выберите все правильные ответы

Правильные ответы отмечены полужирным шрифтом

1. Дайте определение психологическому воздействию:

1. **это психологическое вмешательство, направленное на помощь в разрешении эмоциональных, поведенческих и личностных проблем и повышение качества жизни**
2. обращение человека, который берет на себя определенную ответственность за собственную жизнь, а самое главное признает, что его жизнь пошла не так, как ему хотелось
3. **контакт психолога-консультанта с родственниками клиента**

2. Какой вид психологической помощи позволяет предупредить вероятные психологические затруднения сотрудника?

1. **профилактика**
2. коррекция
3. психотерапия
4. диагностика

3. Кто из ученых понимает психологическое консультирование как определенным образом построенную беседу?

1. **Ю.Е. Алешина**
2. Б.Д. Карвасарский
3. Р.С. Немов

4. Какие формы консультирования Вам известны?

1. **индивидуальное консультирование**
2. реальное консультирование
3. формальное консультирование
4. номинальное консультирование

5. К базовым навыкам консультирования относят:

1. **прояснение проблемной ситуации**
2. консультативное воздействие
3. консультативный контакт

6. Выделяют специфические черты психокоррекционного процесса, отличающие его от психотерапии. К ним относят:

- а) воздействие на психически больного человека
- б) ориентация на прошлое клиента
- в) **ориентация на здоровые стороны личности**

7. Основное отличие психокоррекции от воздействий, направленных на психологическое развитие человека, заключается в:

- а) **работой с уже сформированными качествами личности**

- б) среднесрочной помощи
- в) работой, ориентированной на появление новых характеристик клиента

8. Коррекция симптомов, как правило, предполагает кратковременное воздействие с целью снятия острых симптомов отклонений в развитии, которые мешают перейти к коррекции иного типа. Это коррекция:

- а) казуальная
- б) смешанная
- в) **симптоматическая**

9. Причинная коррекция направлена на источники и причины отклонений. Данный вид коррекции более длителен по времени, требует значительных усилий, однако более эффективен. По-другому ее называют:

- а) симптоматической
- б) **каузальной**
- в) смешанной

10. Мероприятия общекоррекционного порядка, нормализующие специальную микросреду клиента, регулирующие психофизическую, эмоциональную нагрузки в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, оптимизирующими процессы созревания психических свойств у личности:

- а) **общая коррекция**
- б) частная коррекция
- в) развитие психологических качеств личности

11. Укажите причины, по которым консультанту следует избегать ценностной дискуссии и оказывать воздействие на ценности клиента:

- 1. жизненная философия каждого человека уникальна
- 2. **клиент не имеет право на неприятие этических позиций и философии жизни другого человека ни один консультант не может утверждать, что имеет совершенную философию жизни**
- 3. сложно навязывать свою жизненную философию другим

12. Укажите универсальные цели психологического консультирования, которые не зависят от типа консультирования и теоретической ориентации консультанта:

- 1. протовостоять изменению поведения клиента
- 2. развивать навыки преодоления трудностей
- 3. **обеспечить эффективное принятие жизненно важных решений**
- 4. **развивать умение завязывать и поддерживать конструктивные межличностные отношения**
- 5. усложнить реализацию потенциала личности клиента

13. К физическим компонентам психологического климата при консультировании относят:

- а. структурирование времени консультирования
- б. **особенности расположения консультанта и клиента**
- в. организация места консультирования
- г. степень искренности консультанта

14. По критерию количества клиентов консультация может быть:

- а. **групповой**
- б. **индивидуальной**
- в. профессиональной
- г. дистантной

15. В зависимости от профессиональной сферы применения могут быть выделены такие типы психологического консультирования как:

- а. супружеское
- б. семейное
- в. дистантное
- г. **профессиональное**

Вопросы для обсуждения по теме 3 «Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании».

- В чем заключаются особенности проведения тимбилдинга с руководителями и линейными сотрудниками (при сравнении направлений развития личности и интеллекта)?

- Опишите особенности проведения тимбилдинга. Как провести командообразование в неформальных группах.
- Какие трудности могут возникнуть при организации тимбилдинга в организации? Привести примеры планов и конспектов проведения мероприятий. Какие методы можно использовать для преодоления этих трудностей?
- Проблемы эффективности деловой коммуникации в коллективе.
- Тимбилдинг в спорте.
- Тимбилдинг в командообразовании.
- Тимбилдинг в разработке интеллектуальных продуктов.

Вопросы для обсуждения по теме 4 «Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования».

- Какие существуют направления в научных школах консультирования?
- Кто автор гештальт-подхода? В чем его назначение?
- Какова роль психологической коррекции в молодом, зрелом и пожилом возрастах?
- С чем может быть связано снижение мотивации в среднем возрасте?
- Какие методы могут быть использованы для диагностики и коррекции эмоциональных проблем в молодом, зрелом и пожилом возрасте?
- Какие психологические и социальные ресурсы можно задействовать для повышения психологического благополучия людей молодого, зрелого и пожилого возрастов?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).				
Знать: возрастные особенности развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы о возрастных особенностях развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд	Дает ответ на основные вопросы о возрастных особенностях развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о возрастных особенностях развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий классических и современных подходов к пониманию возрастных особенностей развития личности в организации
Уметь: применять знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	В полном объеме демонстрирует знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	Демонстрирует знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	Демонстрирует фрагментарные знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание ведущих подходов коррекции в организационном консультировании при анализе возрастных особенностей становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника
Владеть: инструментами описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирован	Способен в полном объеме описать специфику коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд;	Дает ответ о специфике коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных	Демонстрирует фрагментарные знания о специфике коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание специфики коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими

ия консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	социальных проектов	ресурсами

. ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).

Знать: отличительные и организационные особенности мероприятий по вопросам управления человеческими и ресурсами	Способен дать исчерпывающий ответ об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Дает ответ на основные вопросы об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Затрудняется с ответом на вопрос об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами
Уметь: анализировать особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	В полном объеме демонстрирует знания про особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	Демонстрирует знания об особенностях развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	Демонстрирует фрагментарные знания про особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации	Демонстрирует отсутствие знаний об особенностях развития организационных систем, лиц различного статуса в организации
Владеть: методами оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты,	Способен в полном объеме описать методы оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-	Дает ответ о специфике методы оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа	Демонстрирует фрагментарные знания о методах оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (управления)	Демонстрирует отсутствие знаний о методах оценки консультационных услуг

направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	предприятия, органа государственного или муниципального управления)			
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).				
Знать: основные вопросы для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Способен дать исчерпывающий ответ об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Дает ответ об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Затрудняется с ответом на вопрос об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
Уметь: проводить анализ специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	В полном объеме демонстрирует знания по анализу специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Демонстрирует базовые знания по анализу специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа	Демонстрирует фрагментарные знания по анализу специфики развития управленческих команд; частично проектирует консультационные услуги; не в полной мере раскрывает реализацию социальных проектов	Демонстрирует отсутствие знаний по анализу специфики развития управленческих команд; проектировании консультационных услуг; реализации социальных проектов
Владеть:	Способен в полном	Дает ответ о специфике	Демонстрирует	Демонстрирует

методологией анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	объеме описать методы анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	методов анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	фрагментарные знания о методах анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	отсутствие знаний о методах анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОУЧИНГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса по темам:

Тема 1:

1. Почему авторитарный стиль как стиль управления становится все более не эффективным в современных условиях?
2. Назовите параметры современного мира?
3. Какие стили управления вы знаете, к какому из них можно отнести управление в стиле коучинг?
4. Что такое коучинг?
5. Назовите составляющие коуч позиции.

Тема 2:

1. Как Вы понимаете вовлеченность сотрудника? Как можно ее измерить?
2. Каким образом можно воздействовать на вовлеченность сотрудника?
3. Что такое ИПР? Назовите основные принципы создания ИПР.
4. Какие технологии помогают выявить креативного сотрудника?
5. Какие типологии сотрудников вы знаете?

Тема 3:

1. Как менеджеру перейти от имеющегося стиля управления к управлению с применением коучинга?
2. Какие 3 условия должны быть соблюдены, чтобы можно было внедрить в управление коучинг?
3. Расскажите о 4х категориях сотрудников в точки зрения готовности к применению в управлении коучинговых технологий?
4. Опишите для каких категорий сотрудников возможно применение внутреннего коучинга (силами обученных менеджеров или HR) ^, а для кого нужно пригласить внешнего коуча?
5. Как Вы думаете нужно ли внутренним сотрудникам, включая менеджеров специально обучаться коучингу?

Тема 4:

1. Опишите последовательность коучинга команд
2. Дайте определение командного коучинга
3. Какие технологии могут помочь коучу в диагностике команды (назовите их)?
4. Командные роли, что это такое, какие они бывают?
5. Технология формирования общего командного видения (опишите последовательность действий)

Практические работы по темам:

Практическая работа тема 1: Практика в парах, направленная на отработку техник классического коучинга: «Шкалирование», «КСК» «SMART» и техник выбора «Т-модель», «Квадрат Декарта»

Практическая работа тема 2: Построение колеса жизненного баланса, профессионального мастерства, колеса занятости дня. Выполняется индивидуально с целью отработать технологии на себе

Практическая работа тема 3: Практика в двойках: определение возможности поставить на ближайшее будущее три развивающие цели в наиболее важных жизненных областях (по методике К. Ленгольд), НЛТУ -практика с применением технологии «Прогулка к видению».

Практическая работа тема 4: Практика формирования стратегической игры «Моделирование будущего» (составление плана игры, описание необходимого оборудования и подготовки, написание плана презентации, плана обсуждения результатов)

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью. Демонстрируется недостаточный навык использования шаблонов и методов на практике.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

Примечание:

1. Осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;
2. Освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и скорости исполнения учебных действий и умений;
3. Обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.
4. Самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.
5. Инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличии сформированной потребности в их выполнении.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Вопросы к зачету

Кейс , применяемый в качестве контрольного средства по дисциплине:

1. К выбранному кейсу написать (кратко) свое видение проблем, которые возникли или могут возникнуть с ближайшее время в связи с данной ситуацией (как для главного героя, так и для организации/команды).
2. Написать список открытых вопросов (не менее 10 к каждому кейсу), которые помогут главному герою прояснить ситуацию и подтвердить корректность своего видения
3. Предложить варианты поведения главного героя в данной ситуации, включая возможность применения техник, изученных в курсе. Если для решения/проработки нужно пригласить специалиста, то указать какого и для чего.
4. Сделайте выводы: какие, с Вашей точки зрения, результаты принесет описанная Вами стратегия.

Формат: Ответ на задание, если он не выполняется устно, необходимо оформить в письменном виде в формате Word (шрифт 14). В названии указать Фамилию, Имя.

Кейс 1

Главный герой – руководитель группы анализа проектов Иванов. Иванов опытный руководитель, на хорошем счету у вышестоящего руководства. В задачи его группы входит получение идей возможных проектов, анализ, обработка и подготовка их к презентации, в результате которой будет принято решение о возможности реализации проекта. Один из сотрудников группы - Сидоров. Опытный сотрудник, очень профессиональный, умеющий достаточно быстро и качественно полностью подготовить презентацию и материалы по любому проекту. Однако, Сидоров производит впечатление человека нервного, часто обижается даже на вопрос: «когда будет готов материал?», критику своей работы не принимает вообще, замыкается в себе, молчит, некоторое время не может собраться и работать, что еще больше влияет на сроки. Постепенно такая ситуация и поведение Сидорова начинают раздражать руководителя Иванова, что делать?

Кейс 2

Главный герой – коуч, которого пригласил руководитель организации Петров с запросом провести некий анализ коллектива в его организации. Петров занял должность всего 1,5 месяца назад, но уже успел понять, что с коллективом творится что-то не то. В целом, люди очень позитивные, улыбчивые, всегда соглашаются и даже как бы с радостью принимают задачи, но .. результатов работы или нет совсем, или нарушаются сроки, приносят не то или не так выполненное задание. Попытки каким-то образом повлиять на коллектив, даже повысить голос результата не дали. Задача понять, что с коллективом и что можно сделать?

Кейс 3

Главный герой - исполнительный директор компании «А» Зайцева. Работает в компании уже около 10 лет, своего руководителя уважает и считает профессионалом. Карьерного роста для себя в этой компании не видит, потому как место руководителя занято уважаемым и профессиональным человеком, а другого - нет. Зайцева получила предложение от компании «Х» занять у них должность Генерального директора. Компания «Х» крупнее, чем «А», что вызывает сомнения у Зайцевой. С другой стороны, это явный рост: переход в более крупную

компанию, на более высокую должность, с большим окладом и т.п. Тем не менее, Зайцева никак не может принять решение.

Тест по дисциплине:

1. Краеугольный камень коуч-менеджмента -это:
 - Осознанность подчиненным своих действий
 - Ответственность подчиненного за результат этих действий
 - Оба ответа верны
 - Нет правильного ответа
2. Какую коучинговую технику можно было бы применить, чтобы узнать, что уже сделано в рамках выполнения задания?
 - Квадрат Декарта
 - Т-модель
 - Шкалирование
3. Организация -это
 - Структурированная система, состоящая из групп индивидуумов
 - Многоуровневая реальность
 - Оба ответа верны
4. Какой диагностический метод поможет получить первое представление о проблемах в организации?
 - Крестовина
 - Метафора
 - Метод создания общего и командного видения
5. Какое понятие характеризуется следующим циклом: Формирование, Бурление, Нормирование, Функционирование и т.д.
 - Этапы техники создания общего и командного видения
 - Этапы жизненного цикла организации
 - Этапы развития команды
6. Какая коучинговая техника может помочь сделать выбор из множества вариантов?
 - Квадрат Декарта
 - Т-модель
 - Шкалирование
7. «Активный ребенок» как один из типов сотрудников по принципу вовлеченности описывается следующим образом:
 - У него нет опыта, он ребёнок, но у него глаза горят, он не сидит без дела, делает много активных действий, иногда лишних.
 - У него нет опыта, он ждёт указаний, за ним необходим постоянный контроль.
 - Настоящий профессионал, сидит на своём месте, качественно выполняет свою работу, действует в соответствии с указаниями, инструкциями.
8. Что такое творческое (креативное) мышление?

- Процесс созидания, обработки информации через образные, сенсорные, нестандартные мыслительные связи и концепции, который приводит к принципиально новым решениям проблемной ситуации, к новым идеям, открытиям и явлениям

- Процесс созидания, обработки информации с применением анализа и синтеза
- Оба ответа верны

9. Для чего используются вызовы (провокации)?

- Все ответы верны

- Применяются как элемент фрустрации, когда клиенту предстоит сделать что-то, что является для него выходом из зоны комфорта
- Добавляет клиенту решимости или становится для коуча индикатором решимости клиента.

10. Для чего используется модель SMART?

- Для осуществления выбора из двух вариантов
- Для качественной формулировки цели
- Для составления индивидуального плана развития

11. Если с сотрудником обсуждаются возможности и планы карьерного роста, какие техники могли бы помочь (выберите все возможные варианты)?

- Колесо карьерного роста
- Swot -анализ
- Нет правильного варианта

12. Назовите 2 вида особенностей коучингового стиля управления?

- Развитие и мышление
- Основные и зрелые
- Первичные и вторичные

13. Коучинг -это:

- Организация самостоятельной деятельности взрослых по развитию и мобилизации внутренних ресурсов в контексте решения жизненных, профессиональных и деловых задач
- Искусство создания среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение.
- Оба ответа верны

14. Что является необходимым условием коучингового взаимодействия?

- Контракт
- Эмпатия
- Контакт
- Все ответы верны

15. Назовите речевые инструменты коуча (выберите несколько вариантов)?

- Вопросы
- Обратная связь
- Вызовы
- Убеждения
- Все ответы верны

16. Команда – это:

- Группа людей, которые работают в одной организации
- Группа людей, связанных общими целями, стремлениями, интересами
- Нет правильного ответа

17. Назовите основные виды вопросов?

- Открытые и закрытые
- Прямые и косвенные
- Поверхностные и смысловые

18. В чем отличие коучингового подхода от консультирования?

- В коучинге делается ставка на обучение принятию решений
- В коучинге делается ставка на реализацию потенциала самого человека
- В коучинге делается ставка на умение планировать

19. Какая коучинговая техника поможет принять решение: приниматься за реализацию проекта или нет?

- Квадрат Декарта
- Т-модель
- Шкалирование

20. Чем можно охарактеризовать уровень развития сотрудника или руководителя?

- Анализом личности
- Составлением треугольника развития
- Мнением руководителя

21. Что входит в понятие эффективное мышление?

- Системное мышление
- Графическое мышление
- Синтетическое мышление
- Все ответы верны

22. Чем можно описать коуч-позицию?

- Знание техник и умение слушать
- Умение калибровать клиента и знание типологии
- Состояние Я2 + звезда Эриксона

23. Для чего нужен этап «ценности» в коуч-сессии?

- Чтобы не завершать сессию слишком резко
- Чтобы сфокусировать клиента на самых важных для него моментах сессии
- Чтобы прояснить запрос

24. Какую коучинговую технику можно было бы применить, если нужно сгенерировать идею, проанализировать ее состоятельность и возможность реализации?

- Технику У. Диснея
- Технику Шкалирование
- Технику Квадрат Декарта

25. Применение коучинга в управлении повышает (выберите максимальное количество ответов):

- Вовлеченность
- Мотивацию
- Эффективность
- Инициативу
- Все ответы верны

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1 Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знает:	• Базовые принципы коучинга. Требования к коуч-позиции. • Основы управления организацией, а также человеческими ресурсами и командами. • Основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации.	• Базовые принципы коучинга. Требования к коуч-позиции. • Основы управления организацией, а также человеческими ресурсами и командами с незначительными недочетами. • Основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с незначительными недочетами.	• Некоторые базовые принципы коучинга. Основные требования к коуч-позиции. • Базовые основы управления организацией, а также человеческими ресурсами и командами с значительными недочетами. • Базовые основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с значительными недочетами.	• Не знает принципы коучинга. Не знает требования к коуч-позиции. • Не знает основы управления организацией, а также человеческими ресурсами, и командами. • Не знает основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации.
Умеет:	• Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам. • Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач. • Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации..	• Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам. • Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач с незначительными недочетами. • Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с незначительными недочетами.	• Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам с значительными недочетами. • Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач с значительными недочетами. • Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с значительными недочетами.	• Не умеет проводить коуч-сессию согласно базовым принципам. • Не умеет подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач • Не умеет разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации..
Владеет:	• Навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы.	• Навыками проведения эффективной коуч-сессии с незначительными недочетами. • Навыками анализа	• Не владеет навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой	• Не владеет навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Не владеет навыками анализа эффективности проводимой коучинговой

	• Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий.	эффективности проводимой коучинговой работы с незначительными недочетами. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий. с незначительными недочетами.	работы с значительными недочетами. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий с значительными недочетами.	работы. • Не владеет навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий.
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знает:	• Основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд.	• Базовые основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд.	• Базовые основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд с значительными недочетами	• Не знает основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд.
Умеет:	• Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	• Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с незначительными недочетами.	• Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с значительными недочетами.	• Не умеет разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.
Владеет:	• Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного	• Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка	• Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка	• Не владеет навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка

	видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с незначительными недочетами.	ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с значительными недочетами.	ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знает:	- Принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. - Правила согласования и реализации мероприятий.	- Базовые принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. - Основные правила согласования и реализации мероприятий.	- Некоторые базовые принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. - Некоторые правила согласования и реализации мероприятий.	- Не знает принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. - Не знает правила согласования и реализации мероприятий.
Умеет:	- Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. - Анализировать эффективность проводимых мероприятий	- Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд с незначительными недочетами. - Анализировать эффективность проводимых мероприятий с незначительными недочетами.	- Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд с значительными недочетами. - Анализировать эффективность проводимых мероприятий с значительными недочетами.	- Не умеет проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. - Не умеет анализировать эффективность проводимых мероприятий
Владеет:	Навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени, оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.	Базовыми навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени, оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.	Некоторыми базовыми навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени, оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации с недочетами.	Не владеет навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени, оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Теории принятия решений

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Решения как предмет научного исследования.
2. Проблема принятия решений в различные исторические периоды
3. Проблема принятия решений в различных сферах деятельности человека.
4. Проблема типологии решений
5. Критерии типологий решений

Тема 2. Управленческие решения

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Предмет психологической теории решения
2. Принятие решений как мыслительный процесс
3. Функциональная организация процесса решения мыслительной задачи
4. Принятие решений человеком и свобода воли в психологической науке
5. Основы теории статистических решений («игр с природой»): понятие риска, поиск решения в случае стохастической неопределенности.
6. Коллективное принятие решений в малых группах (групповое принятие решений): основные методы и направления в области группового принятия решений.
7. Коллективное принятие решений в больших группах (системы голосования): принцип Кондорсе, принцип большинства, метод Борда.
8. Коллективное принятие решений в больших группах (системы голосования): многоуровневая система голосования, аксиоматическая теория Эрроу.
9. Оптимальные решения, ведущие к бизнес-прорывам «Z-модель» (Изабель Бриггс-Майерс).

Тема 3. Принятие групповых решений

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Социально-психологический подход к проблеме групповых решений в работах К. Левина
2. Роль и закономерности групповой дискуссии в принятии групповых решений
3. Техники группового принятия решений
4. Проблема эффективности группового решения
5. Особенности проектной команды как детерминанты качества группового решения.

Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Мотивационные, эмоциональные факторы принятия решения.
2. Проявление способностей и индивидуальных стилей в принятии решения.
3. Личностные типологии и процесс принятия решений
4. Организационные факторы принятия решений
5. Перспективы развития основ принятия решений в проблемных ситуациях в условиях Российского общества.
6. Прикладные задачи дисциплины в различных сферах жизнедеятельности человека.
7. Принятие решений в сфере психологической практики.
8. Мотивационные, эмоциональные факторы принятия решения.
9. Проявление способностей и индивидуальных стилей в принятии решения.
10. Личностные типологии и процесс принятия решений
11. Организационные факторы принятия решений

Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

1. Один ум хорошо, а два лучше?
2. Проблему нельзя решить на том же уровне, на котором она возникла?
3. Проблема важнее решения?
4. Либо вы часть решения, либо вы часть проблемы.
5. Нет неразрешимых проблем, есть неприятные решения.
6. Если погрузиться в проблему достаточно глубоко, мы непременно увидим себя как часть проблемы.
7. Чтобы понять систему, необходимо... выйти за нее.
8. Ответственность в контексте принятия решений.
9. Почему люди боятся принимать решения? Какие методы могут им помочь?
10. Как повлияла пандемия на принятие управленческих решений?
11. Одна голова хорошо, а две лучше. Как это отражается в методах принятия решений?
12. Решение проблемы лежит за ее пределами.
13. Неразрешимых проблем нет, есть непринятые решения

Критерии и показатели оценки эссе

Оценка «отлично»/зачтено	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «хорошо»/зачтено	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения

	последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Тематика рефератов по дисциплине

1. Гендерные аспекты принятия решений.
2. Стратегическое мышление руководителя как фактор эффективности управленческих решений
3. Психология принятия управленческого решения.
4. Групповой подход в принятии решений
5. Сравнительный анализ индивидуального и группового решения

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Кейс-задачи

Кейс 1: Разработка кино-кейса для программы развития управленческого и лидерского потенциала менеджеров организации

Задание: Выберите из списка фильмов, посвященным психологическим аспектам управленческих решений, один фильм и разработайте к нему вопросы для обсуждения с руководителями.

Список и краткое описание фильмов:

1. Фильм для руководителя «Человек, который изменил все».

Фильм о руководителе, создавшем систему управления действиями и результатами.

Герой является новатором системы, против которой выступило все общество, создавая гигантское давление на личность и проект, но он смог довести свои реформы до значимого результата.

В фильме показано большое количество управленческих фишек: от найма и работы с персоналом до формирования команды с постановкой внутреннего лидера.

О личных мотивах руководителя, работе с эмоциями и балансировке личной и профессиональной жизни.

Особое внимание уделите самодисциплине руководителя, его качествам и стилю

управления.

2. *Фильм для руководителя «Плутовство».*

Де Ниро — классика серого кардинала в корпоративной компании.

Хоффман — классика невменяемого специалиста, которой не соображает куда и зачем его пригласили.

Фильм для руководителя, работающего в корпоративном мире. Где кроме профессиональных навыков обязательно нужно иметь политическое чутье.

Обязательно посмотрите на модель управления Де Ниро, его способность привлекать правильных людей, отсутствие эмоций и предельную концентрацию на достижении цели.

3. *Фильм о реализации своего таланта «Легенда о пианисте».*

Гениальный фильм для изучения стереотипов поведения людей. Ценность фильма для руководителя в точности передачи привязок человек к своим идеалам.

Где-то это полезно, но часто привычки мешают человеку двигаться вперед.

В фильме показана крайняя степень привязанности, стоившая герою жизни.

4. *Фильм о партнерстве двух торговцев «Деньги на двоих».*

Фильм для руководителя выстраивающим отношения с подчиненным работая с крупными суммами денег.

Аль Пачино смешал все в единую картину, где, в конце концов, запутался сам.

Деньги любят хозяев, и ненавидят рабов, поэтому очень часто финансы захватывают человека полностью, и ему ничего не остается, как последовательно проигрывать свою жизнь.

Много переговорных техник сдобренных доминантным стилем управления.

5. *Фильм о следовании своей мечте «Побег из Шоушенка».*

Сила воли и вера в свою мечту — это то, чему следует поучиться многим из нас.

Попадая в сложные ситуации, руководитель обязан обладать трезвым умом и здравым смыслом, ведь за ним идут люди.

В фильме показана сила души, смекалка, стратегический расчет, построение системы отношений и иерархия ценностей героев.

Руководителю необходимо быть гибким, уверенным и терпеливым, тогда успех неизбежен.

6. *Фильм о тоталитарном руководителе «Дьявол носит Прада».*

Классика фильмов для руководителей, показывающих не только деловую жизнь, но и личные переживания.

Для себя можно взять важные моменты в работе руководитель-сотрудник.

7. *Фильм о ценностях жизни «Игра».*

Фильм для руководителей загнавших себя в угол рутины и повседневных забот.

Мы часто не замечаем, как превращаемся в роботов, не способных заметить новую прическу жены, успехи ребенка или просто красивый закат.

Поэтому хотя бы раз-два в год, руководителю необходимо быть в другом месте, с другими людьми и говорить на отличные от его повседневности темы.

8. *Фильм для руководителя о принятии решений «Хороший год».*

Фильм о приоритетах, выборе и выгоде руководителя. Как важно вовремя понять, что для тебя действительно важно, а что являются пылью на дороге жизни.

Каждому руководителю, хотя бы раз в жизни, предоставляется возможность устроить все так, как он этого хочет. Вопрос в другом: решиться ли он на это или будет продолжать работать в прежнем режиме?

В фильме герой сделал свой выбор, но доволен ли он?

9. *Фильм об управлении финансами «Уолл-Стрит (1987 год)».*

Всем, кто хочет быть агрессивным, а также тем, кто пытается вступить на дорогу хищников, надо понимать, чем это может закончиться.

Фильм для руководителя, который слишком глубоко и эмоционально погрузился в рост своего сотрудника, теряя часть своей жизни и капитал.

Руководитель может позволить себе многое, кроме потери контроля над происходящим в компании.

10. Фильм о преданности своему делу «Последний самурай».

Один из немногих американских фильмов, наполненных философским смыслом.

Тут руководитель представлен, как Путник, изучающий не только свой Путь, но и постигающий Путь своего противника, что делает ему честь.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Оценка «хорошо»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. При помощи матрицей **SWOT-анализа** разработать пример конкретного решения

Задание 2. Проанализировать сильные и слабые стороны своей личности в направлении принятия решений.

Задание 3. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи метода Дельфи.

Задание 4. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи мозгового штурма.

Задание 5. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи метода развивающейся кооперации

Задание 6. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи метода проектов.

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

Аннотирование книг, статей

Аннотирование книг, статей – это самостоятельная письменная работа студентов, объемом 1 страница, представляющее собой краткое содержание книги или другого издания. Аннотация показывает отличительные особенности и достоинства книги, содержит основную тему статьи или книги, кроме этого она может перечислять (называть) основные положения описываемого источника.

Для выполнения задания используются источники из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (п. 7 рабочей программы дисциплины)

Критерии и шкала оценки выполнения задания

- Оценка «зачтено» выставляется студенту, если аннотация отражает основное содержание, отличительные особенности и достоинства книги или статьи и не содержат грубых ошибок;
- Оценка «не зачтено» ставится, если аннотация отражает основное содержание материала или статьи, присутствуют грубые ошибки.

Терминологический тезаурус

Терминологический тезаурус - специальная терминология, словарь, собрание сведений, полномерно охватывающие понятия, определения и термины специальной области знаний, сферы деятельности.

Составление студентами тезауруса по отдельным учебным темам является одним из действенных инструментов для описания и систематизации знаний по отдельным предметным областям.

В отличие от толкового словаря, тезаурус позволяет выявить смысл не только с помощью определения, но и посредством соотнесения слова с другими понятиями и их группами

Для выполнения задания используются источники из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (п. 7 рабочей программы дисциплины)

Критерии и шкала оценки выполнения задания

- Оценка «зачтено» выставляется студенту, если терминологический тезаурус составлен грамотно и полно, не содержат грубых ошибок;
- Оценка «не зачтено» ставится если тезаурус отсутствует или присутствуют грубые ошибки.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проводится в форме тестового контроля знаний и выполнение контрольной работы.

Контрольная работа:

1. Задание: разработать комплекс материалов (кейсы, деловые игры, гайд мозгового штурма, психодиагностические методики др.) для проведения комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней;
2. Определить: целевую аудиторию, этапы и краткое содержание этапов программы, психологические технологии работы корпоративного психолога на каждом этапе.
3. Оформить контрольную работу в виде презентации.

Тест по дисциплине:

1. В каких областях науки изучают вопрос принятия решений?
 - Математика, логика, психология, философия+
 - Психология, химия, логика, математика
 - Философия, психология, литература
2. Мышление это процесс принятия решений?
 - Да, мышление это процесс принятия решений
 - Нет, мышление не связано с процессом принятия решений
 - Принятие решений - это один из подходов в изучении мышления+
3. Изучали психологию мышления:
 - П.Я. Гальперин, О.К.Тихомиров, А.Р.Лурия+
 - Ф.Перлз, Э. Берн, В. Райх
 - Ю.Б. Гиппенрейтер, Н.Ф. Обухова, Г.А.Андреева
4. В каком ключе процесс принятия решений рассматривали философы?
 - Изучение свободы воли+
 - Изучение психических процессов
 - Изучение теории игр
 - Изучение математических задач
5. Вера в способность мыслей непосредственно воздействовать на внешний мир, это особенность какого вида мышления?
 - Творческого мышления
 - Магического мышления+
 - Рационального мышления
 - Логического мышления
6. Теория игр - это
 - это раздел математической экономики, изучающий решение конфликтов между игроками и оптимальность их стратегий+
 - это ответвление от транзактного анализа
 - это раздел педагогики, изучающий игровую деятельность в разных

возрастных периодах

7. Творчество принято изучать как:

- Деятельность, которая содержит неопределенность и отражает способность к продуктивности и новизне идей.
- Самостоятельный компонент или фактор, имеющий малую корреляцию с интеллектом личности.
- Результат высокой степени интеллекта
- Все вышеперечисленное+

8. Стадию выбора альтернативы характеризует:

- Учет прошлого опыта, проведение эксперимента, исследование и анализ+
- Обязательное наличие трех альтернативных вариантов
- Обязательное наличие противоположных вариантов
- Долгий, многоуровневый эксперимент
-

9. Кто предложил рассматривать организацию как инструмент, как общность и как безличную структуру:

- А.И.Пригожин+
- Л.С.Выготский
- П.Ф.Друкер
- Г.С. Альтшуллер

10. Какая из этих целей поставлена по SMART

- Построить новый завод по обработке молока к следующему лету.
- Запустить с 01.07.2020 курс по продажам, объем - 5 вебинаров, сприглашенным известным лектором, на платформе webinar.ru.+
- Написать интересную книгу
- Слетать в космос до завтрашнего дня и принести 5 кусочков лунной породы.

11. Анализ ситуации через сильные/слабые стороны, риски и угрозы, это:

- balanced scorecard
- SWOT+
- СПИН
- Модель Колба

12. С чего начинается процесс принятия решения:

- Установление фактов+
- Оценка фактов
- Поиск решений
- Принятие решений.

13. Вероятностные решения - это

- Решения, принимающиеся в условиях риска или неопределенности+
- Решения в теории вероятностей
- Решения, которые будут реализованы в будущем
- Решения, которые принимают подчиненные

14. Этап “разморозки” по К. Левину это:

- Подготовка себя и других к изменениям (тоже можно)
- Поставить дедлайн (тоже можно)
- Поиск стимулов и побуждений к переменам+
- Опрос мнений в группе

15. Главное отличие метода “Мозговой штурм”

- Никакой критики+
- Много разных идей
- Все предлагают идеи строго по очереди
- Одни предлагают идеи, а другие их критикуют

16. Рутинный, селективный, адаптационный и инновационный - это:

- Уровни принятия решений в проектном управлении+
- Стадии мозгового штурма
- Стадии в групповой динамике
- Виды подходов к решению одной задачи

17. Механизмы контроля социальной ответственности

- Общественное мнение+
- Корпоративная культура
- Судебная система
- Иерархический контроль

18. Когнитивную психотерапию представляет:

- А.Маслоу;
- А.Бек;+
- А.Адлер.
- Э.Берн

19. Сформированные в процессе жизни правила, жизненные принципы, стратегии это:

- Автоматические мысли
- Промежуточные убеждения+
- Глубинные убеждения
- Ценности

20. Грамотное и последовательное применение алгоритма принятия решений, с использованием описанных приемов по устранению противоречий, это:

- Мозговой штурм
- ТРИЗ+
- Практика решения управленческих задач
- Диаграмма Гант

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1 Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
- научно-методические основы мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; - психодиагностические методики в области психологии принятия решений; - психотехнологии проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен дать исчерпывающий ответ о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Дает ответ на основные вопросы о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам

				управления человеческими ресурсами,
-раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	В полном объеме умеет раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	Демонстрирует умение раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	Демонстрирует фрагментарные умения раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	Демонстрирует отсутствие умений раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга
- навыками отбора научно-методического содержания мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; - навыками применения психодиагностических методик в области психологии принятия решений; -навыками выбора психотехнологий и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен в полном объеме определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен фрагментарно определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Не способен определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
основы разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ	Способен дать исчерпывающий ответ об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих,	Дает ответ на основные вопросы об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия	Затрудняется с ответом на вопрос об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия

[illegible]

	квалификации и других характеристик производственной деятельности)	других характеристик производственной деятельности)	производственной деятельности)	работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Принципы реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Способен дать исчерпывающий ответ о принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Дает ответ на основные вопросы о принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Затрудняется с ответом на вопрос о принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.
Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	В полном объеме демонстрирует умение проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик	Демонстрирует базовые умения проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной	Демонстрирует фрагментарные умения проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности	Демонстрирует отсутствие умений проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и

	производственной деятельности	деятельности		других характеристик производственной деятельности
Навыками анализа эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Способен в полном объеме анализировать эффективность комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Владеет навыками анализировать эффективность комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Демонстрирует фрагментарные: навыки анализировать эффективность комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Демонстрирует отсутствие навыков анализировать эффективность комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И МЕДИАЦИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для обсуждения при проведении текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 . Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования

Темы докладов.

1. Понятие «трудная жизненная ситуация». Типология трудных жизненных ситуаций: стресс, конфликт, кризис.
2. Особенность рассмотрения конфликта как типа трудной жизненной ситуации. Роль конфликта в трудной жизненной ситуации в процессе становления личности.
3. Особенности протекания конфликта. Этап развертывания конфликта и его фазы.
4. Инцидент, эскалация конфликта, кульминация конфликта, улучшение ситуации, или фаза деэскалация конфликта.
5. Основные формы завершения конфликта
6. Причины конфликта. Факторы, запускающие развитие конфликта: объективные, субъективные, организационно-управленческие, социально-психологические, личностные
7. Объективные и субъективные причины конфликта.
8. Особенности типологии конфликтов. Наиболее распространенные классификации конфликтов.
9. Понятие «конфликтная компетентность личности». Конфликтная компетентность личности как социально-психологической компетенции.
10. Особенности структуры конфликтной компетентности
11. Пути формирования конфликтной компетентности. Дефицит конфликтной компетентности и его влияние на социальное функционирование личности.
12. Понятие «конфликтная личность». Конфликтность как интегральное качество личности
13. Влияние самооценки на уровень конфликтности личности
14. Типология конфликтных личностей: демонстративный, ригидный, неуправляемый, сверхпрочный, бесконфликтный.
15. Конфликтогены и пути работы с ними.

Тема 2 «Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов».

Темы докладов.

1. Психологическая устойчивость как характеристика личности. Социальные и личностные факторы психологической устойчивости.
2. Конфликтная устойчивость личности и ее компоненты. Индивидуальный стиль поведения в конфликте.
3. Профилактика конфликта. Барьеры при осуществлении профилактики конфликта.
4. Элементы, способствующие профилактики конфликта
5. Управление конфликтом и его этапы. Место профилактики в системе управления конфликтом.
6. Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможные трудности и ограничения.
7. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов субъектов конфликтного взаимодействия.
8. Способы актуализации конфликта и его регулирования

9. Диагностика конфликтной ситуации с использованием психодиагностических методик.
10. Основные типы конфликтных личностей (по Дж. Скотт).
11. Стратегии завершения конфликта. Сетка Томаса-Килменна.
12. Технологии эффективного общения в конфликте. Техники эффективной коммуникации (Д. Корн, С. Фейр)
13. Основные технологии переговорного процесса
14. Основные стратегии и тактики поведения личности в переговорном процессе.
15. Психологические особенности переговорного процесса

Тема 3 «Медиация. Понятие и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры».

Темы докладов

1. Медиация и медиативный подход. Понятия. Философия.
2. Медиация. Цели. Задачи. Принципы.
3. Инструменты и техники медиатора.
4. Роли медиатора в процессе медиации.
5. Вступительная речь медиатора: когда и для чего она нужна.
6. Правила поведения на процедуре медиации
7. На каком этапе конфликта медиация возможно, на каком – нет.
8. Отличие медиации от судебного способа разрешения споров.
9. Развитие медиации в России. Закон РФ о применении медиации.
10. Роль значимого третьего в урегулировании спора.
11. Зоны ответственности медиатора и участников процедуры медиации.
12. Границы медиации.
13. Права и обязанности сторон. Роль каждой стороны.
14. Работа с манипуляциями в процессе конфликтологического консультирования.
15. Проведение конфликтологического консультирования к трудными клиентами.

Тема 4 . Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации

Темы рефератов

1. Фильтры восприятия. Инструмент «Четыре уха».
2. Искажение информации в ходе взаимодействия людей.
3. Виды медиации. Модели медиации. Классическая модель медиации
4. Премедиация. Признаки медиабельности ситуации.
5. Снижение тревожности. Организация пространства встречи.
6. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 1-й фазы
7. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 2-й фазы
8. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 3-й фазы
9. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 4-й фазы
10. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 5-й фазы
11. Постмедиация. Взаимодействие со сторонами.
12. Инструменты медиатора. «Я-сообщение». Удвоение. Целесообразность применения.
13. Инструменты медиатора. Рефрейминг. Парафраз. Применение
14. Работа с эмоциями. Инструменты для снижения эмоционального накала.
15. Проведение конфликтологического консультирования руководителей предприятий.

Требования к составлению конфликтных ситуаций (кейсов).

1. В содержании конфликтной ситуации (кейса) должны быть прописаны противоречия конфликтующих сторон (предмет спора). Количество сторон - любое.
2. Должны быть прописаны в деталях позиции и роли для каждой из сторон.
3. Объем описания конфликтной ситуации(кейса) - около 1000 знаков.

Образец конфликтной ситуации (кейса).

Март 2020 года. Пятница. В управление Департамента N пришла телефонограмма с предписанием отменить все заграничные поездки. До конца рабочего дня меньше двух часов. Многие собирались уехать на отдых, в т.ч. – **заместитель директора** по общим вопросам **Анна**, которая приняла звонок.

Анна доводит информацию до сведения всех, кого это касается. Коллектив удручен директивой, но все дорожат работой. Пример замдиректора, отказавшегося от поездки, задает соответствующий настрой. Билеты пропадают, но в департаменте приказы не обсуждаются.

Иван (опытный юрист, специалист по работе с кадрами) - в отпуске. Но Анна звонит ему. Иван отказывается отменить путешествие. Аргументирует: Чехия не Китай – там не опасно; во-вторых, нет соответствующего приказа; в-третьих, он уже в аэропорту и поздно что-то отменять.

Анна: возмущена фактом неповиновения и считает, что **Иван** заслуживает сурового наказания. Анна настаивает на увольнении по причине – «утрата доверия».

Директор дорожит обоими сотрудниками и рекомендует процедуру медиации.

Зачет

проводится в виде итоговой контрольной работе, которая предполагает следующий алгоритм действий студента:

1.Составление двух кейсов (конфликтных ситуаций). Согласование текста кейса и рекомендация по выбору преподавателя одного из двух кейсов (конфликтных ситуаций) для написания итоговой письменной работы.

2.Подготовка и написание письменной работы (эссе), по рекомендованному преподавателем кейсу, должна соответствовать следующим требованиям: шрифт Times New Roman, 14 кегль, интервал одинарный, объем – 6-8 страниц (включая титульную).

Содержание работы.

Вступительная часть, обобщающая изученный материал (не более 1 стр.);

Основная часть:

- фабула кейса (конфликтной ситуации);
- описание подготовки специалиста к проведению встречи (медиативной или консультативной), учитывая ситуативность, прописанную в кейсе;
- этап знакомства, установления раппорта (в деталях). Описать техники, применяемые психологом на этапе знакомства, медиатором – в первой фазе медиации, аргументируя их целесообразность в конкретном случае (исходя из кейса);
- описать этапы дальнейшей работы, согласно структуре процесса, техники и их целесообразность применения(с какой целью).

Заключительная часть:

- привести рассуждения о возможности применения технологии урегулирования конфликтов в РФ, описать наиболее эффективные способы внедрения данной технологии, обозначить сферы деятельности, в которых необходимо проводить обучение сотрудников владению этими навыками.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-2.1. Знать социальные, культурные и природные детерминанты становления общения				
Знать: Возрастные особенности развития общения в онтогенезе	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы о классических и современных подходах к пониманию коммуникации и общения.	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию коммуникации и общения, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о классических и современных подходах к пониманию коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий классических и современных подходов к пониманию коммуникации.
Уметь: Применять знания о возрастных особенностях становления общения для анализа коммуникации	В полном объеме демонстрирует знания о возрастных особенностях становления общения при анализе коммуникативной ситуации	Демонстрирует знания о возрастных особенностях становления общения при анализе коммуникативной ситуации	Демонстрирует фрагментарные знания о возрастных особенностях становления общения при анализе коммуникативной ситуации	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание возрастных особенностей становления общения при анализе коммуникативной ситуации
Владеть: Инструментам	Способен в полном объеме описать	Дает ответ о специфике общения на разных	Демонстрирует фрагментарные знания о	Демонстрирует отсутствие знаний и

и описания специфики общения на разных возрастных этапах	специфику общения на разных возрастных этапах.	возрастных этапах, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	специфике общения на разных возрастных этапах, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы.	непонимание специфики общения на разных возрастных этапах, затрудняется при ответе на дополнительные вопросы.
ПК-2.2. Знать закономерности развития коммуникативных систем				
Знать: Отличительные особенности коммуникации на разных возрастных этапах	Способен дать исчерпывающий ответ об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах	Дает ответ на основные вопросы об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом на вопрос об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах.
Уметь: Анализировать особенности развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	В полном объеме демонстрирует знания об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	Демонстрирует знания об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	Демонстрирует фрагментарные знания об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	Демонстрирует отсутствие знаний об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики
Владеть: Методами оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами	Способен в полном объеме описать методы оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами	Дает ответ о специфике методов оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	Демонстрирует фрагментарные знания о методах оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами.	Демонстрирует отсутствие знаний о методах оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами
ПК-2.3. Уметь проводить критический анализ феномена общения на основе междисциплинарной методологии				
Знать: Знать основные теории формирования коммуникативных систем в онтогенезе	Способен дать исчерпывающий ответ об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе	Дает ответ на основные вопросы об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе.	Затрудняется с ответом на вопрос об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе
Уметь: Проводить анализ специфики общения на разных возрастных этапах	В полном объеме демонстрирует знания о специфике общения на разных возрастных этапах	Демонстрирует базовые знания о специфике общения на разных возрастных этапах	Демонстрирует фрагментарные знания о специфике общения на разных возрастных этапах	Демонстрирует отсутствие знаний о специфике общения на разных возрастных этапах
Владеть: Методологией анализа общения на разных стадиях онтогенеза	Способен в полном объеме описать методы анализа общения на разных стадиях онтогенеза	Дает ответ о специфике методов анализа общения на разных стадиях онтогенеза, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	Демонстрирует фрагментарные знания о методах анализа общения на разных стадиях онтогенеза.	Демонстрирует отсутствие знаний о методах анализа общения на разных стадиях онтогенеза



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РЕПУТАЦИЕЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Профессиональная карьера личности.
2. Виды, типы, цели, задачи карьеры.
3. Способность к самоорганизации и самообразованию для построения карьеры.
4. Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях при планировании и построении карьеры.
5. Объект и субъект карьеры.
6. Психолого-акмеологическая сущность карьеры личности, ее наполнение и основные характеристики. Специфика предмета акмеологии профессиональной карьеры личности и ее отношение к смежным дисциплинам.
7. Методологические проблемы акмеологии профессиональной карьеры личности. Субъектно-акмеологический подход в исследовании профессиональной карьеры личности.
8. Видение. Психолого-акмеологическое содержание. Виды и структура видения.
9. Стратегическое мышление, как фактор успешной самореализации.
10. Стратегии профессиональной карьеры, их особенности и различия.
11. Стадии карьеры: особенности, содержание, основные цели и задачи, проблемы перехода на следующие стадии, трудности и кризисные моменты.
12. Этапы карьерного роста.
13. Этапы развития субъекта карьеры.
14. Факторы выбора карьеры.
15. Концепция поливариативной карьеры профессионала и руководителя.
16. Акмеологические критерии и показатели профессиональной карьеры.
17. Акмеологические, социальные, психологические и др. условия и факторы (объективные, субъективные, объективно-субъективные; общие, особенные и единичные) успешности карьеры.
18. Мотивы успешности карьеры: мотив достижения успеха и мотив власти.
19. Алгоритм продуктивного развития профессиональной карьеры личности. Типы развития карьеры.
20. Психолого-акмеологические механизмы влияния и взаимовлияния личности и профессии в процессе карьерного восхождения.
21. Кризис профессиональной карьеры. Причины, особенности, результаты.
22. Взаимосвязь целей и стратегии профессиональной карьеры и индивидуально-типологических характеристик личности; роль стиля деятельности в построении карьеры.
23. Общепсихологические (социально обусловленные) и социально-психологические (социально сформированные) свойства личности и карьера.
24. Личность как субъект духовной жизни и жизненного пути, карьерного роста.
25. Влияние направленности личности, жизненной позиции, ценностей, ценностных ориентаций, социальных установок на индивидуальные стратегии карьерного роста.
26. Социализация индивида и карьера. Формирование, воспитание, развитие и саморазвитие личности как субъекта своего карьерного восхождения.
27. Творческий потенциал личности и ее карьерный рост. Способности личности как компонент ее творческого потенциала. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности. Карьерное творчество. Карьера в творческих профессиях.
28. Самоконтроль в структуре личности, самоконтроль и саморегулирование в профессиональной карьере. Формирование способности самоконтроля. Акмеологические

проблемы карьеры личности профессионала.

29. Важнейшие условия поддержания морально-психологического состояния (стрессоустойчивости) на каждой стадии карьеры. Методы и приемы саморегуляции при карьерном восхождении.

30. Методы изучения личности: наблюдение; изучение документов (контент-анализ); беседа, интервьюирование, анкетирование; психологические тесты; проективная техника; тесты на выявление личностных диспозиций; социометрическая процедура; рейтинг и самооценка; методы обобщения независимых характеристик; лабораторный и социальный эксперимент и др.

31. Основные подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры.

32. Основные направления современных психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры личности.

33. Основные направления прикладных исследований в современной акмеологии и психологии. Акмеологические технологии, их классификация.

34. Акмеологические модели и технологии развития профессиональной карьеры личности.

35. Инструментарий, методы организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью построения конкретной стратегии карьеры личности.

36. Методы консультирования, экспертизы, коррекции и другими методами практической психолого-акмеологической помощи личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры.

37. Методы психодиагностики, психокоррекции и психологического консультирования личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры.

38. Алгоритм построения индивидуальной стратегии карьеры. Прогнозирование профессиональной карьеры личности. Образ будущей профессиональной карьеры: основные характеристики.

39. Современные практические психолого-акмеологические технологии в решении задач смежных профессиональных областей - педагогики, социальной работы, управления, государственной службы, здравоохранения и проч.

40. Акмеологические основы оптимизации процесса развития профессиональной карьеры личности.

41. Самообразование, как акмеологический фактор развития профессиональной карьеры личности.

(ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства.

Эссе (примерная тематика)

.Место процесса управления карьерой в самореализации личности.

Истоки видения своей самореализации.

Влияние принципов и ценностей личности на видение собственной самореализации.

Профессиональные и личностные требования к консультанту, сопровождающему процесс формулирования видения.

. Моя миссия и мои карьерные стратегии: взаимосвязь и противоречия.

. Объективные и субъективные факторы, влияющие на успех в карьере.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их

ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Тема 1. Теории карьеры

Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента

Тема 3. Карьера как объект собственного управления

Тема 4. Основы подбора талантов

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: при рассмотрении темы «Теории карьеры» студенту необходимо проработать основную и дополнительную литературу с целью последующего выполнения контрольной работы, а также составления таблицы, раскрывающей основные виды карьеры.

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучение темы «Теория и практика карьерного менеджмента» предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций.

Контрольная работа 3.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучив основную и дополнительную литературу по й теме «Карьера как объект собственного управления», студенты должны подготовить психологический портрет руководителя, акцентируя внимание на пройденных им карьерных стадиях.

Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: студент обязан подобрать комплекс психодиагностических методик в рамках карьерного консультирования; на основе ранее полученных знаний разработать авторскую программу развития профессиональной карьеры и представить в форме презентации (не менее 20 слайдов).

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются

	осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Зачет проводится в виде тестового контроля знаний

Верные варианты ответов отмечены **жирным** шрифтом

Вопрос 1

Какой этап взаимодействия человека со своим профессиональным развитием (по М. Савикасу) характерен для постиндустриального общества:

1. Карьерное консультирование
2. Передача жизненного опыта
- 3. Самоопределение и самодетерминация**
4. Профессиональная ориентация

Вопрос 2

Что отражает гексагональная (шестиугольная) модель Дж. Холланда?

1. Профессиональную идентичность человека
2. Конгруэнтность
- 3. Графическое выражение соотношения типов личности и характеристик среды**
4. Результаты тестирования

Вопрос 3

Какая теория НЕ ВХОДИТ в «Большую пятерку» карьерных теорий?

1. Социально-когнитивная теория карьеры
2. Теория адаптации к работе
3. Теория «ограничений и компромиссов»
- 4. Теория событийного научения**

Вопрос 4

Чем определяется самоэффективность в социально-когнитивной теории карьеры?

1. Личными качествами человека

2. **Опытом человека**
3. Действиями человека
4. Внешними условиями

Вопрос 5

Какого «ключа» первого порядка НЕТ в теории шансов Дж. Крубмольтца?

1. Возможности
2. Выбор
3. **Исключение**
4. Действия

Вопрос 6

Какой период, согласно теории компромисса с реальностью Э. Гинзберга, наступает у подростков в 13-14 лет?

1. **Период способностей**
2. Период интереса
3. Переходный период
4. Период оценки

Вопрос 7

Какие возрастные границы есть у «стадии адепта», согласно теории развития человека в труде Е. А. Климова?

1. До 12 лет
2. До 18 лет
3. До 25 лет
4. **Жестких границ нет**

Вопрос 8

Что НЕ ХАРАКТЕРНО для 4-й промышленной революции?

1. Массовое внедрение информационных технологий
2. Автоматизация бизнес-процессов
3. **Внедрение станков с ЧПУ**
4. Распространение искусственного интеллекта

Вопрос 9

Какая характеристика присутствует в описании BANI-мира?

1. Сложный
2. **Нелинейный**
3. Нестабильный
4. Определенный

Вопрос 10

Благодаря какому тренду становится возможной удаленная работа из любой точки мира?

1. Кибербезопасность
2. Рост продолжительности жизни
3. **Взаимное влияние соцсетей и государства**

4. Глобализация

Вопрос 11

Какая из этих профессиональных областей может быть отнесена к «сжимающимся» в настоящее время?

1. Разработчики ПО и приложений
2. Специалисты по развитию бизнеса
- 3. Специалисты клиентской поддержки и сервиса**
4. Специалисты по цифровой трансформации

Вопрос 12

Что такое карьера в современном понимании?

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом
2. Процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации
3. Успешное продвижение вверх в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности, успех в жизни
- 4. Все вышеперечисленное**

Вопрос 13

Что НЕ ХАРАКТЕРНО для горизонтального типа карьеры?

1. Ценности профессионализма, баланса работы и личной жизни, самореализации
2. Должность (статус) не меняется, но может меняться авторитет, квалификация, категория, доход
- 3. Система норм и правил «делания» карьеры**
4. Таланты растут вместе с прибавлением опыта

Вопрос 14

Какая проблема характерна для построения карьеры интересов?

1. Переход от работы своими руками к работе руками других людей
- 2. Проблема масштаба**
3. Проблема развития
4. Профессиональная стагнация

Вопрос 15

Какому типу карьериста соответствует следующее описание: «Выбирает цель и, пока ее не достигнет, не останавливается»?

1. «Шахматист»
2. «Авантюрист»
- 3. «Киллер»**
4. «Процессник»

Вопрос 16

Для какого этапа карьеры характерно такое описание: «Хотя многие потребности человека в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется

все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, акции, облигации)»?

1. **Продвижение**
2. Сохранение карьеры
3. Завершение карьеры
4. Ни для одного из перечисленных

Вопрос 17

На каком этапе своего жизненного цикла сотрудник может выполнять сложные задачи с гарантией качества?

1. Новичок
2. Специалист
3. **Профессионал**
4. Консультант

Вопрос 18

На каком этапе карьерного изменения цена ошибки наиболее высока?

1. Исследование
2. Стратегия и тактика поиска
3. Реализация
4. **Определение карьерной цели**

Вопрос 19

Что НЕ ЯВЛЯЕТСЯ риском на пути к достижению карьерной цели?

1. Ваша цель не связана с самореализацией
2. Вы не умеете пользоваться своими ресурсами
3. **Ваша цель вызывает осуждение окружающих**
4. Ваша цель не связана с вашими ценностями

Вопрос 20

Какая составляющая НЕ ПРИСУТСТВУЕТ в модели маркетинг-микса 6Р?

1. Продукт
2. **Проект**
3. Каналы поиска
4. Цена

Вопрос 21

Какую роль играют достижения в резюме кандидата?

1. **Решают «боли» работодателя**
2. Делают понятной стоимость кандидата
3. Показывают, что кандидат выполнял релевантные задачи
4. Показывают, что кандидат ищет то, что может предложить компания

Вопрос 22

Что НЕ ВХОДИТ в ключевые слова для поисковой оптимизации резюме?

1. **Профессиональные термины**

2. Дата рождения
3. Аббревиатуры и их расшифровки
4. Сфера деятельности компании

Вопрос 23

В чем ключевое отличие резюме по компетенциям от биографического резюме?

1. Места работы перечислены в обратном хронологическом порядке
2. Образование располагается после описания опыта работы
3. В начале резюме перечислены 10-15 ключевых сильных сторон, интересных будущему работодателю и подтверждаемых примерами из прошлой деятельности
4. Отсутствует раздел о хобби и увлечениях

Вопрос 24

Чего НЕ ДОЛЖНО быть в сопроводительном письме?

1. Указания, на какую позицию откликнулся кандидат
2. Конкретной аргументации, выраженной в цифрах
3. Контактов рекомендателей
4. Стимулирования обратной связи

Вопрос 25

Какая ценовая стратегия применяется при приблизительно равно количестве вакансий и кандидатов на рынке в определенной сфере?

1. Нейтральное ценообразование
2. Стратегия ценовой дискриминации
3. Стратегия «снятия сливок»
4. Стратегия низких цен

Вопрос 26

Что НЕ ДОЛЖНО оцениваться в рамках проведения собеседования о работе?

1. Компетентность
2. Совместимость с компанией
3. Личная совместимость
4. Вкусы и предпочтения

Вопрос 27

Какого компонента НЕТ в технике рассказа о достижениях STAR?

1. Задача
2. Результат
3. Отношение
4. Ситуация

Вопрос 28

С чего начинается подбор сотрудника в компанию?

1. Обсуждение профиля позиции с рекрутером/hr
2. Формирование профиля позиции
3. Определение стратегии и инструментов поиска

4. Формирование потребности в сотруднике

Вопрос 29

Что НЕ входит в инструменты поиска кандидатов?

1. Соцсети
2. Ресурсы самих нанимающих менеджеров (связи и понимание рынка)
3. **Информационные системы**
4. Рекомендации

Вопрос 30

Какие вопросы имеет смысл задавать на интервью?

1. Наводящие
2. **Открытые**
3. Теоретические
4. Множественные

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Теоретические основы психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	В полном объеме умеет анализировать анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и	Демонстрирует умение анализировать анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и	Демонстрирует отсутствие умений анализировать анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного

[illegible]

[illegible]



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Предмет и объекты деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда

Темы эссе

Тема 1. Образ организационного психолога в российских и зарубежных компаниях.

Тема 2. Вызовы для организационного психолога в эпоху V.U.C.A.

Тема 3. Карьерные возможности организационного психолога

Тема 4. Профессиональные деформации организационного психолога

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой

Кейс-задачи

Познакомьтесь с информацией о компании. Определите организационные проблемы и разработайте план работы организационного психолога на 1 год

Текст кейса:

Информация о компании

Компания «М.» является средним европейским предприятием по производству стальных

изделий, применяемых в строительстве и других отраслях, к примеру, при производстве балок, проволоки или труб. Совсем недавно компания создала новые мощности для производства высококачественных изделий из полосовой стали, которые теперь планирует продавать производителям автозапчастей. Для того чтобы добиться успехов на этом рынке в условиях высокой конкуренции, «М.» необходимо усилить область управления взаимоотношениями с потребителями и разработать новый спектр услуг. В связи с этим руководство компании запустило программу по трансформации бизнеса, чтобы улучшить общие показатели, изменив способ взаимодействия с клиентами.

Для того чтобы конкурировать на рынке поставщиков производства автозапчастей, компании необходимо сократить время выполнения заказов и в целом повысить качество, эффективность и гибкость координации заказов. Слишком долгий срок выполнения заказов и отсутствие оповещения о статусе заказа привело к потере клиентов компании. Заказчики все чаще жалуются на качество услуг и низко оценивают работу предприятия в опросах об удовлетворенности клиентов, которые регулярно проводят аналитики данной отрасли.

Руководство намерено изменить эту тенденцию и сохранить текущих клиентов, вернуть старых и привлечь новых. Поэтому программа по трансформации бизнеса должна повысить продажи и качество выполнения заказов, сократив сроки их выполнения и обеспечить бесперебойную поставку продукции в указанные сроки и незамедлительное оповещение клиентов в случае потенциальной задержки при выполнении заказа. Программа также должна повысить удовлетворенность клиентов и предложить им новый спектр услуг.

Организационная структура

У компании есть один производственный центр (ПЦ) и несколько распределительных центров (РЦ). Согласно операционной модели, взаимодействием с потребителя занимаются независимые РЦ в Испании, Бельгии и Румынии, тогда как производство сосредоточено в ПЦ в Польше. РЦ Бенилюкс в Бельгии и РЦ Испания обслуживают строительный сектор, а РЦ Восточная Европа в Румынии обслуживает другие секторы, базирующиеся преимущественно в Восточной и Юго-Восточной Европе. В корпоративном центре (КЦ) в Люксембурге располагаются высшее руководство компании, финансовый отдел, отдел управления качеством, отдел разработки продукции и отдел управления персоналом.

Финансовый отдел определяет политику, процедуры и правила, которыми должны руководствоваться РЦ при назначении цен и оценке кредитных рисков по конкретным клиентам.

Функции ПЦ, а также сети РЦ, осуществляющих продажу и обслуживание клиентов.

Функция каждого РЦ по взаимоотношениям с клиентами включает оценку кредитных рисков, работу с агентами по продаже по согласованию контрактов, ответы на жалобы клиентов, получение денежных средств по счетам к оплате, а также управление данными о клиентах. В функцию по продажам входит деятельность по продаже, включая обработку заказов, начиная с регистрации в системе и заканчивая выставлением счетов (последнее относится к финансовой функции). Функция по распределению включает в себя доставку готовой продукции клиенту.

Производственный центр закупает сырье и использует его для производства товаров. Товары хранятся на складах и направляются в РЦ. Функция ПЦ по продажам предполагает прогноз продаж, прием совокупных заказов от РЦ, а также их распределение по производственной и логистической функциям. Функция ПЦ по закупке подразумевает отбор поставщиков и согласование соответствующих контрактов. Сюда же входит прогноз спроса на сырье, заказ сырья и управление объемами запасов на основе информации, полученной при выполнении функций по продажам и производству. Логистическая функция включает транспортировку и хранение сырья и готовой продукции. К производственной функции ПЦ относится планирование, реализация и мониторинг производства, а также планирование, проектирование и текущее обслуживание средств производства.

Бизнес-анализ проблем

Главные стейкхолдеры трансформации ОАО «М.» проанализировали цели, которые должна достичь их программа, — эффективность бизнеса, удовлетворенность клиентов и качество обслуживания.

Эффективность бизнеса подрывают проблемы в координации деятельности

подразделений предприятия, что приводит к несогласованному подходу к обслуживанию клиентов. Также есть проблемы во взаимоотношениях с ними. Эти проблемы возникают из-за того, что у отделов компании по-разному представлена информация о клиентах организации.

Использование нормативно-справочной информации в различных информационных системах разных РЦ компании не согласовано. Кроме того, используются разные форматы клиентских баз данных. Эти два фактора не позволяют вести согласованный и точный учет информации. Это, в свою очередь, снижает удовлетворенность клиентов, приводит к затратам на сбор и синхронизацию данных о клиентах и подвергает компанию различным рискам. Были случаи, когда один РЦ выдавал кредит клиентам, не осуществившим выплату по кредиту в другие РЦ. В некоторых случаях распределительные центры не только оценивали кредитоспособность клиентов неверно, но и выдавали кредиты с нарушением правил, установленных финансовым отделом корпоративного центра. КЦ осуществлял лишь ограниченный контроль за кредитной деятельностью РЦ, вмешиваясь только в тех случаях, когда деятельность РЦ приводила к крайне высоким рискам. На степень удовлетворенности клиентов в первую очередь влияют слишком долгое время выполнения заказа, плохое обслуживание, а также недостаточная гибкость при обработке заказа.

Производственному центру также не хватает точной информации о поступивших заказах. Планировщики не имеют возможности отслеживать и оценивать всю совокупность контрактов, потенциальных клиентов, потенциальных запросов, которые в конечном счете определяют производственную программу. Отсутствие полноценного планирования часто приводит к задержкам в исполнении заказов в связи с нехваткой сырья и производственных мощностей, а также большими затратами из-за излишних запасов сырья и материалов или дорогостоящих авральных закупок на спот-рынках, а не по налаженным каналам поставки.

Проблемы связаны и с координацией управления заказами между РЦ и ПЦ. Один раз в день РЦ накапливают заказы и передают их в ПЦ. В этих совокупных заказах не представлена информация об исходных заказчиках. В связи с этим заказы конкретных покупателей не отображаются в системах ПЦ, а данные о заказах клиентов частично дублируются в разных системах управления заказами РЦ и ПЦ. Из-за недостаточно полноценного и своевременного учета информации о заказах планирование производства осуществляется медленнее. Кроме того, у компании нет единого стандарта для учета заказов, что еще больше усложняет их управление

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Оценка «хорошо»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3,

	затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследования	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой

[illegible]

[illegible]



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность

Устный опрос по основам цифровой этики:

1. Предпосылки возникновения понятия «цифровая этика»
2. Основные правила цифровой этики
3. Уникальные особенности цифровой этики
4. Обоснование необходимости внедрения цифровой этики в работу корпоративного психолога

Доклад по применению основ кибер-безопасности в работе корпоративного психолога

Составление цифровых платформ в работе корпоративного психолога

Тема2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований

Составление в группе комплекс цифровых инструментов по сбору данных.

Составление в группе чек-листа выбора цифровых инструментов по сбору данных.

Проведение онлайн-опроса, созданного самостоятельно на одном из выбранных ресурсов

Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных

Составление в группе комплекс цифровых инструментов по обработке данных.

Составление в группе чек-листа выбора цифровых инструментов по обработке данных.

Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами

Устный опрос по специфике работы корпоративного психолога в цифровой среде:

1. Основные каналы коммуникаций с потенциальными клиентами
2. Основные каналы коммуникаций с текущими клиентами
3. Специфика использования соц сетей в коммуникации с клиентами
4. Специфика использования сайтов в коммуникации с клиентами

Составление комплекса подходов к разработке мероприятий при работе в цифровой среде

Индивидуальное составление плана основных мероприятий по разработке собственного сайта

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.

Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Эссе по цифровой культуре

Примерные темы эссе:

1. Особенности работы корпоративного психолога в цифровой среде
2. Цифровая этика
3. Важность соблюдения правил кибер безопасности
4. Какие изменения клиентам принесла цифровая культура
5. Особенности интернет коммуникаций в психолого-клиентских отношениях

Контрольная работа № 1.

Задание: создать онлайн опрос/анкету с помощью цифровых инструментов.

Алгоритм создания:

1. Выбрать тест/опрос/анкету для перевода в цифровой формат
2. Выбрать один из цифровых ресурсов для оцифровки
3. Подобрать цветовую гамму для опросника/анкеты в соответствии с тематикой и целевой аудиторией
4. Составить приветственные и финальные тексты
5. Составить демографический блок вопросов
6. Перенести в цифровой формат демографический блок и все вопросы выбранного в п.1 теста/опроса/анкеты. Важно, чтобы использовалось минимум 5 различных типов вопроса
7. Протестировать работу созданного опросника

Расчет статистических показателей

Задание: рассчитать статистические показатели для проводимого исследования

Алгоритм выполнения:

1. Использовать данные исследования из ВКР
2. Рассчитать 1-2 меры центральной тенденции (на выбор).
3. Рассчитать 1-2 меры разброса (изменчивости) (на выбор).
4. Рассчитать 1-2 меры статистических взаимосвязей (на выбор).

Контрольная работа № 2.

Задание: Создание сайта-визитки/лэндинга (в дальнейшем – «сайта»).

Алгоритм создания:

1. Определить тип сайта, необходимый студенту для дальнейшего продвижения (сайт-визитка или лэндинг), сформулировав основные цели и задачи
2. Выбрать одну из платформ для создания сайта
3. Подобрать цветовую гамму для сайта в соответствии с тематикой и целевой аудиторией
4. Составить схему сайта, обозначив основные блоки
5. Составить тесты для каждого блока
6. Подобрать визуальный материал для каждого блока (при необходимости)
7. Создать сайт на выбранной платформе
8. Протестировать работу сайта
9. Собрать обратную связь минимум от 5 потенциальных/действующих клиентов
10. Внести правки после анализа обратной связи

Требования к оформлению:

поля: левое – 30 мм, верхнее – 20 мм, правое – 10 мм, нижнее – 20 мм.

ориентация страниц - книжная

междустрочный интервал: полуторный

абзацный отступ («красная строка») – 1,25 см.

форматирование «по ширине»

шрифт - Times New Roman.

Кегль - 14 пт

Список литературы располагается в алфавитном порядке

Общий объем – не менее 3 страниц

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: Теоретические основы научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Способен дать исчерпывающий ответ по теоретическим основам научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Дает ответ на основные вопросы по теоретическим основам научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы по теоретическим основам научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий по теоретическим подходам в работе психолога в цифровой среде
Уметь: анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	В полном объеме умеет анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует умение анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие умений анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде
Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических	Способен в полном объеме обосновать выбор научно-методических	Способен обосновать выбор научно-методических инструментов и	Способен фрагментарно обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов	Не способен обосновать выбор научно-методических

инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде	инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде	подходов в работе психолога в цифровой среде	в работе психолога в цифровой среде	инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде
Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде
Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Владеет в полном объеме навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Владеет навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Владеет отдельными навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие навыков разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Способен дать исчерпывающий ответ о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Дает ответ на основные вопросы о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Затрудняется с ответом на вопрос о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде
Уметь: определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	В полном объеме демонстрирует умение определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует базовые умения определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные умения определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие умений определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде
Владеть: навыками работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	В полном объеме владеет навыками работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Владеет работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные навыки работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие навыков работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ И ЭТИКА
КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса

Темы 1-4

- 1) Роль и место позиционирования в развитии профессиональной деятельности
- 2) Сущность понятия «Профессиональное позиционирование»
- 3) Структура коммуникативного пространства профессионала
- 4) Проблемы необходимости профессионального позиционирования
- 5) Современные методы и стратегии позиционирования
- 6) Различия понятий «персональный бренд», «деловой имидж», «личный имидж» и «профессиональное позиционирование»
- 7) Актуальные тенденции в вопросах профессионального позиционирования и примеры на российском рынке
- 8) Я-концепция и Я-образ
- 9) Особенности построения успешного делового имиджа
- 10) Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека
- 11) Технологии определения целевой аудитории. Типы и методы исследования для определения собственной рыночной ниши
- 12) Креативные методики определения позиционирования.
- 13) Ключевые принципы и ошибки, на которых строится персональный бренд
- 14) Основные этапы построения профессионального позиционирования
- 15) Креативные методики для формирования позиционирования и делового имиджа
- 16) Использование контент-маркетинга в построении профессионального позиционирования
- 17) Интернет-технологии для формирования позиционирования и продвижения в условиях рыночной конкуренции
- 18) Основные тенденции цифрового маркетинга. Анализ успешных примеров профессионального позиционирования
- 19) Визуальные коммуникации как способ дифференцирования и дополнения делового имиджа
- 20) Психологические особенности формирования профессионального позиционирования
- 21) Проблемы планирования и управления профессиональной карьерой
- 22) Проблемы профессиональной адаптации личности
- 23) Методы и способы оценки эффективности профессионального позиционирования
- 24) Особенности профессиональной этики во взаимоотношениях с коллегами-психологами и администрацией
- 25) Профессиональная этика взаимоотношений с коллегами-психологами и смежными специалистами.
- 26) Роль и назначение профессиональной этики в психологической деятельности.
- 27) Практическая этика в профессиональной деятельности.
- 28) Этический кодекс практического психолога.

Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Тема 1. Проблемы выстраивания профессионального позиционирования для специалиста в области психологии

Тема 2. Персональный блог как средство формирования делового имиджа.

- Тема 3. Использование возможностей социальных сетей для продвижения персонального делового имиджа (на примере нескольких сетей).
- Тема 4. Имидж психолога в современной России.
- Тема 5. Профессиональное позиционирование как способ дифференцирования на рынке.
- Тема 6. Кто такой эксперт и в чем его отличие от профессионала?
- Тема 7. Коммуникация и влияние с помощью визуальных изображений
- Тема 8. Психология социальной реализации профессионала
- Тема 9. Профессиональная востребованность личности
- Тема 10. Интернет-маркетинг как этап выстраивания профессионального позиционирования
- Тема 11. Сущность понятия «профессиональное позиционирование»

Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Многоаспектность интерпретаций понятий профессионального позиционирования

Тема 2. Методы оценки социально-профессиональной пригодности по шкале "идентичность/маргинализм"

Тема 3. Идентификационные методы прогнозирования карьерного роста

Тема 4. Факторы, влияющие на создание и продвижение личных профессиональных брендов в современной России

Тема 5. Концепции профессионального позиционирования

Тема 6. Позиционирование и имидж как психологическая категория

Тема 7. Характеристики делового имиджа как психологического образа

Тема 8. Базовые структурные модели формирования делового имиджа

Тема 9. Психология восприятия прямой и косвенной информации

Тема 10. Позиционирующие шкалы и карты позиционирования

Тема 11. Ребрендинг и репозиционирование

Тема 12. Этапы и алгоритмы построения профессионального бренда

Тема 13. Методы профессионального позиционирования: определение целевой ниши

Тема 14. Технологии профессионального позиционирования

Тема 15. Инструменты продвижения персонального бренда

Тема 16. Понятие «профессиональная идентичность»

Тема 17. Проектирование профессиональной карьеры

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

2.4.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

2.5 Задания для самостоятельной работы

Задание 1: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Задание 2. Задача студента – кратко проанализировать имидж и профессиональное

позиционирование какого-либо известного тренера, психолога, специалиста или бизнесмена в области психологии, заполнив таблицу. В левом столбце необходимо дать 8–10 характеристик образа. В правом столбце указать, какими средствами каждая характеристика формируется у воспринимающей аудитории.

Задание 3. Задача студента - составить карту позиционирования себя как профессионала: определить целевую аудиторию (рыночную нишу), описать уникальных профессиональные навыки и характеристики, сформировать профессиональную позицию, выделить конкурентов.

Задание 4. Задача студента – составить план действий по построению собственного профессионального бренда по 3 стадиям: стадия подготовки, стадия проектирования, стадия реализации.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проводится в виде контрольной работы:

Зачет проводится в форме проверки выполненных магистрантами контрольных работ:

Контрольная работа 1. Проанализировать имидж и профессиональное позиционирование какого-либо известного тренера, психолога, специалиста или бизнесмена в области психологии, заполнив таблицу. В левом столбце необходимо дать 8–10 характеристик образа. В правом столбце указать, какими средствами каждая характеристика формируется у воспринимающей аудитории.

Контрольная работа 2. Составить карту позиционирования себя как профессионала: определить целевую аудиторию (рыночную нишу), описать уникальных профессиональные навыки и характеристики, сформировать профессиональную позицию, выделить конкурентов.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).				
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Дает исчерпывающие ответы на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Дает ответ на основные вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Затрудняется с ответом, путается в ответах на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда. .
Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен в полном мере применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен фрагментарно применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Не способен в полном мере применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров	Дает исчерпывающие ответы об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по	Дает ответ об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по	Демонстрирует фрагментарные знания об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по	Демонстрирует отсутствие знаний об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса

[illegible]

[illegible]

предприятия, государственного муниципального управления).	органа или	организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес- предприятия, органа государственного или муниципального управления).	организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес- предприятия, органа государственного или муниципального управления).	позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес- предприятия, органа государственного или муниципального управления).	позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес- предприятия, органа государственного или муниципального управления).



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Формулирование и планирование консалтингового проекта

Устный опрос по основам проектирования консультационных услуг:

1. Основные правила формулирование консалтингового проекта
2. Основные этапы планирования консалтингового проекта
3. Современные подходы к проектному управлению
4. Особенности проектов в управленческом консалтинге

Доклад по современным подходам к проектированию консультационных услуг

Индивидуальное составление глоссария консалтингового проекта

Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта

Устный опрос по специфике разработки комплекса мероприятий:

1. Основные этапы жизненного цикла проекта
2. Основные цели и задачи каждого этапа жизненного цикла проекта
3. Инструменты управления консалтингового проекта
4. Особенности применения инструментов управления проектами на каждом этапе жизненного цикла

Составление в группе списка - комплекса подходов к разработке мероприятий по проектированию консультационных услуг

Тема 3. Управление консалтинговым проектом

Составление списка-комплекса техник и методов разработки плана проекта

Групповое составление чек-листа по выбору методик диагностики клиентской проблемы

Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании

Групповое составление чек-листа выбора техник и методов разработки плана проекта

Групповое составление плана основных мероприятий для разработки консалтингового проекта

Групповое составление коммуникационного плана проекта консалтинговых услуг

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного

	программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Промежуточная аттестация предполагает работы с одним сквозным кейсом на примере конкретной организации, выбранной студентом. В итоге 4х выполненных контрольных работ у студента должен получиться полноценный план проекта консалтинговых услуг.

Контрольная работа № 1.

Задание: Снять запрос клиентской организации и сформулировать консалтинговый проект на примере конкретной организации.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Цель и задачи клиентской организации в кейсе, как они звучали изначально
4. Основные стейкхолдеры
5. Формулирование целей и задач проекта по SMART после анализа и уточнения с заказчиком
6. Список литературы (не менее 3х источников)

Контрольная работа № 2.

Задание: Провести SWOT анализ выбранной организации.

1. Титульный лист
2. Содержание
3. SWOT анализ организации
4. Список литературы (не менее 3х источников)

Контрольная работа № 3.

Задание: составить плана контрольных мероприятий и шаблон финального отчета.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание

3. Анализ кейса
4. Выявленные проблемы
5. Выявленные причины проблем
6. План контрольных мероприятий проекта
7. Шаблон финального отчета
8. Список литературы (не менее 7 источников)

Контрольная работа № 4.

Задание: составить коммуникационный план консалтингового проекта.

В отчете необходимо свести воедино результаты предыдущих контрольных работ и составить план консалтингового проекта.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Основные стейкхолдеры
4. Цели и задачи проекта по SMART
5. SWOT анализ организации
6. Анализ кейса
7. Выявленные проблемы
8. Выявленные причины проблем
9. План контрольных мероприятий проекта
10. Коммуникационный план проекта
11. Шаблон финального отчета
12. Список литературы (не менее 7 источников)

Требования к оформлению:

поля: левое – 30 мм, верхнее – 20 мм, правое – 10 мм, нижнее – 20 мм.

ориентация страниц - книжная

междустрочный интервал: полуторный

абзацный отступ («красная строка») – 1,25 см.

форматирование «по ширине»

шрифт - Times New Roman.

Кегль - 14 пт

Список литературы располагается в алфавитном порядке

Общий объем – не менее 3 страниц

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: Теоретические основы научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Способен дать исчерпывающий ответ по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Дает ответ на основные вопросы по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг

Уметь: анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	В полном объеме умеет анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	Демонстрирует умение анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие умений анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг
Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Способен в полном объеме обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Способен обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Способен фрагментарно обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Не способен обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг
Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг
Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Владеет в полном объеме навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Владеет навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Владеет отдельными навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие навыков разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию	Дает ответ на основные вопросы о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию
Уметь: определять техники и методы	В полном объеме демонстрирует умение	Демонстрирует базовые умения определять	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие умений

разработки плана проекта по управленческому консультированию	определять техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	определять техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	определять техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию
Владеть: навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию	Способен в полном объеме владеет навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию	Владеет навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию	Демонстрирует фрагментарные навыки разработки плана проекта по управленческому консультированию	Демонстрирует отсутствие навыков разработки плана проекта по управленческому консультированию



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса:

Тема 1. Содержание проектного менеджмента

1. Какие международные стандарты по управлению проектами вы знаете?
2. Что такое проект?
3. Какие признаки характеризуют проект?
4. Приведите примеры проектов, связанных с вашей деятельностью.
5. Что такое проектное управление?
5. Перечислите основные отличия проектной деятельности по отношению к операционной.
6. Что такое «жизненный цикл проекта»?
7. В чем заключаются преимущества проектного управления?
8. Для чего нужна классификация проектов?
9. Что входит в понятие «окружение проекта»?
10. Дайте определение управлению проектами
11. Перечислите основные функции управления проектом.

Тема 2. Команда проекта

1. Как вы понимаете термин «участники проекта»?
2. Какова основная цель проведения мероприятий по командообразованию?
3. Каковы обязанности и полномочия менеджера проекта? Какие требования предъявляются к менеджеру проекта?
4. Какие группы интересов пересекаются в проекте?
5. Дайте определение команды. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
6. Назовите и опишите основные принципы и факторы формирования команды.
7. Перечислите типы совместной деятельности.
8. Охарактеризуйте подсистему управления проектной средой.

Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности

1. Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
2. Назовите основные проблемы управления командой.
3. Дайте определение команды.
4. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
5. Назовите и опишите основные факторы формирования команды.
6. Перечислите этапы формирования команды.
7. Перечислите стадии развития команды.
8. Перечислите типы совместной деятельности.
9. В чем суть проблемы расформирования команды проекта?
10. Какие типы конфликтов Вы знаете?
11. Перечислите методы управления конфликтной ситуацией.

Тема 4. Технологии консультирования проектных команд

1. Охарактеризуйте целеполагающий подход к формированию команды.
2. Охарактеризуйте межличностный подход к формированию команды
3. Охарактеризуйте ролевой подход к формированию команды

4. Охарактеризуйте проблемно-ориентированный подход к формированию команды
5. Характеристика проблемных зон проектных команд
6. Методы группового консультирования
7. Этапы организационно-психологического консультирования
8. Психодиагностический этап организационно-психологического консультирования
9. Анализ проблемного поля и нахождение корневой проблемы в работе проектной команды
8. Технология SWOT-анализа и ее применение в организационно-психологическом консультировании
9. Групповая дискуссия как технология работы с проектной командой.
- 10 Методы группового интервью

Тестовые задания по темам 1-4

1. Выбрать термин для которого дано определение: «владелец проекта и будущий потребитель его результатов»
 - Инвестор проекта
 - Координационный совет
 - Куратор проекта
 - Команда проекта
 - Команда управления проектом
 - Руководитель проекта
 - Потребители продукта проекта
 - Инициатор проекта
 - +Заказчик проекта
2. Сетевой график проекта предназначен для
 - +управления затратами времени на выполнение комплекса работ проекта
 - управления материальными затратами
 - управления конфликтами проектной команды
 - управления рисками
3. Назвать тип структурной декомпозиции работ
 - +Продуктовая СДР
 - Функциональная СДР
 - Организационная СДР
4. Что из ниже перечисленного не является формой проектного финансирования
 - Финансирование с полным регрессом на заемщика
 - Финансирование без права регресса на заемщика
 - Финансирование с ограниченным правом регресса на заемщика
 - +Финансирование с не ограниченным полным регрессом на заемщика
5. Выбрать термин для которого дано определение: «осуществляет финансирование проекта за счет своих или привлеченных средств»
 - +Инвестор проекта
 - Координационный совет
 - Куратор проекта
 - Команда проекта
 - Команда управления проектом
 - Руководитель проекта
 - Потребители продукта проекта
 - Инициатор проекта
 - Заказчик проекта
6. Какой из ниже перечисленных резервов не является параметром сетевого графика проекта
 - независимый
 - гарантийный
 - +неполный
 - полный

-свободный

7. Выбрать цель метода управления проекта: Метод критического пути

+сокращение до минимума продолжительности разработки проектов

-получить точное и полное расписание проекта с учетом работ, их длительностей, необходимых ресурсов, которое служит основой для исполнения проекта

8. Выбрать термин для которого дано определение: «участники команды проекта, принимающие участие в управлении проектом»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

-Команда проекта

+Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

9. Что из ниже перечисленного не является видом организационной структуры управления проектом

-функциональная

-матричная

+стратегическая

-проектная

10. К основным функциям проект-менеджера по отдельным сферам деятельности не относится

-Установление взаимоотношения с вышестоящим руководством , клиентом,

-другими участниками проекта.

-Налаживание хороших отношений с общественными организациями, прессой, телевидением и т.д.

-Контроль выполнения планов и графиков командой проекта.

+Создание проектной документации и согласование ее с заказчиком.

11. Выбрать термин для которого дано определение: «коллективный орган, который выбирает проекты для реализации, утверждает планы работ и их изменения, назначает куратора и утверждает руководителя проекта»

-Инвестор проекта

+Координационный совет

-Куратор проекта

-Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

12. Недостатком функциональной структуры управления проектом является

-стимулирует функциональную изолированность

-способствует технологичности выполнения работ в проекте

+увеличивает количество взаимодействий между участниками проекта

-снижает беспокойство членов проектной командв по поводу карьеры по окончанию проекта.

13. Выбрать термин для которого дано определение: «участники проекта, задействованные в его реализации»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

+Команда проекта

-Команда управления проектом

- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

14. Назвать тип структурной декомпозиции работ

- Продуктовая СДР
- Функциональная СДР
- +Организационная СДР

15. Какой бюджетной формы из ниже перечисленных не существует

- бюджет доходов и расходов
- бюджет движения денежных средств
- прогнозный баланс
- +бюджет затрат

16. Выбрать термин для которого дано определение: «член команды управления проектом, лично отвечающий за все результаты проекта»

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- +Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

17. При сетевом планировании проекта элемент «событие » характеризуется

- +номером, ранним и поздним сроком
- длительностью и резервами
- задачей и целью
- прибылью и убытками

18. Риск при осуществлении проекта

- +вероятность возникновения неблагоприятных финансовых последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.
- вероятность возникновения неблагоприятных политических последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.
- вероятность возникновения неблагоприятных социальных последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.
- вероятность возникновения неблагоприятных экологических последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.

19. Выберите понятие: программа проектов

- совокупность проектов, находящихся в компетенции одного центра ответственности
- +группа взаимосвязанных проектов и различных мероприятий, объединенных общей целью и условиями их выполнения
- комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения поставленных целей с установленными требованиями к качеству результата в течение заданного времени и при установленном бюджете

20. Чем из ниже перечисленного определена заинтересованность заказчика в соответствии с ГОСТ

- +заинтересованность отсутствует
- выгодой
- прибылью
- дивидендами

21. Назвать тип структурной декомпозиции работ

- Продуктовая СДР

+Функциональная СДР

-Организационная СДР

22. Выберите определение «Жизненный цикл проекта»

+набор последовательных фаз, количество и состав которых определяется потребностями управления проектом организацией или организациями, участвующими в проекте

-получить точное и полное расписание проекта с учетом работ, их длительностей, необходимых ресурсов, которое служит основой для исполнения проекта

23. Выбрать термин для которого дано определение: «участники проекта, задействованные в его реализации»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

+Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

24. Проектный офис это

+подразделение, которое помогает — облегчает процесс административного управления проектами..

-подразделение, которое помогает — облегчает процесс подготовки производства

-подразделение, которое помогает — облегчает процесс обработки информации в проекте

-подразделение, которое помогает – организовать хозяйственное обслуживание проекта.

25. Чем из ниже перечисленного определена заинтересованность заказчика в соответствии с ГОСТ Р Проектный менеджмент ТРЕБОВАНИЯ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТОМ

+продукт проекта

-выгодой

-заинтересованность отсутствует

-дивидендами

26. Выбрать термин для которого дано определение: «представитель руководства родительской компании, курирующий выполнение работ проекта»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

+Куратор проекта

-Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

27. Выберите понятие фазы завершения

-разработка концепции

-как мы будем это делать

-материализация идей в виде документированного и протестированного программного продукта

+подтверждение, что мы разработали именно тот продукт, который задумали в концепции проекта

28. Управление риском проекта это

+системное применение политики, процедур и методов управления к задачам определения ситуации, идентификации, анализа, оценки, обработки, мониторинга риска и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения рентабельности.

-системное применение политики, процедур и методов управления целями проекта, анализа, оценки, обработки, мониторинга информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения

рентабельности

-системное применение политики, процедур и методов управления командой проекта и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения рентабельности

-системное применение политики, процедур и методов управления к задачам определения ситуации, мониторинга риска и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь.

29. К способам снижения проектного риска относится

-мотивирование

-планирование

+диверсификация

-контроль

30. Выбрать термин для которого дано определение: «заказчик или другие покупатели конечной продукции проекта»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

-Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

+Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

Примерные темы рефератов:

1. Жизнь как проект.

2. Управляемые параметры проекта.

3. Современные концепции маркетинга в управлении проектами.

4. Причины ресурсных конфликтов в управлении социальным проектом.

5. Основные положения концепции всеобщего управления качеством.

6. Управление рисками.

7. Основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.

8. Основные принципы и факторы формирования команды.

9. Экологический менеджмент как фактор повышения конкурентноспособности проекта.

10. Подсистема управления проектной средой.

11. Методы экспертизы проектов.

12. Бэк- и -фронт-офис проекта.

13. Проект как форма организационных изменений.

14. Ключевые положения политики перемен при реализации проектов П. Друкера.

15. Приоритетные нацпроекты в РФ.

16. Социальное проектирование как инструмент реализации молодежной политики

Кейс (примерный):

Вы – лидер общественной организации помощи детям-инвалидам. У вас налажена работа по новому проекту, управление которым занимает все ваше время.

Так сложилось, что вам предстоит уехать на полгода из России . К сожалению, никто из сегодняшних работников вашей организации не может взять на себя бразды правления: они все заняты на нескольких проектах, и все еще продолжают учиться в ВУЗе, так что времени на управление проектом у них нет.

Время «поджидает» и вы не можете позволить себе долгие поиски. Поэтому вам пришлось обратиться в одно из лучших кадровых агентств, которое за очень короткий срок подобрало вам отличного кандидата. Это человек с опытом управления подобным проектом, хорошим образованием и отличными личными качествами. Знакомство с его резюме и короткая

телефонная беседа полностью убедили вас в том, что это тот человек, который вам нужен. Вы уже приняли решение о том, что именно он будет замещать вас в ваше отсутствие, и обсудили компенсационный пакет.

Сейчас состоится личная встреча, на которой вам предстоит передать всю важную информацию о вашем проекте. Встреча ограничена по времени, поэтому вы подготовили краткую информацию в письменном виде.

Задача: составьте тезисы беседы, сообразуясь с циклом управления. Постарайтесь, чтобы все функции управления в них были отражены.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите научную литературу и ответьте на следующие вопросы:
1. Выделите основные подсистемы проектного менеджмента
2. Дайте определение понятию «ресурс».
3. Перечислите виды ресурсов проекта.
4. Перечислите и опишите типы ресурсов.
5. Перечислите основные задачи управления ресурсами.
6. На основании чего осуществляется планирование потребности в ресурсах? Приведите пример процесса планирования ресурсов.
7. Приведите примеры ситуаций, когда может возникнуть ресурсный конфликт.
8. Дайте определение понятию «качество».
9. Приведите четыре ключевых аспекта качества.
10. Перечислите и раскройте основные положения концепции всеобщего управления качеством.
11. Опишите структуру менеджмента качества в рамках управления проектами.
12. Из чего состоит документация по системе менеджмента качества?
13. Перечислите факторы неопределенности и риска в процессе принятия решений.
14. Дайте определение понятиям «неопределенность», «риск», «вероятность риска».

15. Что такое измерение рисков?
16. Назовите три возможных экономических результата риска.
17. Дайте определение понятию «управление рисками».
18. Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
19. Что представляет собой контроллинг проекта.

Контрольная работа № 1.

Подготовьте реферат на тему «Психодиагностика изучения лидерского и управленческого потенциала»

Структура реферата:

Титульный лист

Содержание:

1. Психодиагностические методики исследования лидерского потенциала

-Методика 1. – название методики

-Тест – название теста

- и т.д., не менее 10 методик

2. Психодиагностические методики исследования управленческого потенциала

-Методика 1. – название методики

-Тест – название теста

- и т.д., не менее 10 методик

Список литературы

Приложение (стимульный материал каждой методики с обработкой и интерпретацией)

Контрольная работа 2

Разработайте плана проведения групповой дискуссии «Проектная идея.

Для этого определите следующие позиции:

1. Целевая аудитория
2. Формат групповой дискуссии
3. Этапы и содержание групповой дискуссии
4. Тайминг
5. Оборудование

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Вопросы к зачету:

1. Определение команды проекта
2. Типы команд.
3. Основные принципы и факторы формирования команды.
4. Типы совместной деятельности членов команды
5. Целеполагающий подход к формированию команды
6. Межличностный подход к формированию команды
7. Ролевой подход к формированию команды
8. Проблемно-ориентированный подход к формированию команды
9. Основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
10. Основные проблемы управления командой.
11. Этапы формирования команды.
12. Перечислите стадии развития команды.
13. Типы конфликтов в проектной команде
14. Методы управления конфликтной ситуацией в проектной команде
15. Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера.

16. Основные компетенции проектного менеджера
17. Групповая динамика в проектной команде
18. Командные роли

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследования	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

[illegible]

повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕХНОЛОГИИ ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Составитель:

- к.п.н., зав.кафедрой специального дефектологического образования Кулешова Элеонора Владимировна

Приложение 1

к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 -4

Вопросы для обсуждения:

1. Международные правовые документы о правах и свободах человека.
2. Международные правовые документы в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья.
3. Региональные правовые документы, закрепляющие права и свободы лиц с ограниченными возможностями здоровья.
4. Актуальность и значимость развития системы профессионализации для людей с инвалидностью.
5. Особенности психологической организации людей с различными нарушениями в развитии.
6. Классификация технических средств реабилитации.
7. Технические средства реабилитации для лиц с нарушениями слуха.
8. Технические средства реабилитации для лиц с нарушениями зрения.
9. Технические средства реабилитации для лиц с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата.
10. Проектирование реализации и оценке профессиональной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
11. Адаптация профессиональной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
12. Система оценки профессиональной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
13. Гуманитаризация и гуманизация инклюзивной профессионализации.
14. Этика делового общения в условиях инклюзивной профессионализации.
15. Формирование психологической культуры субъектов инклюзивной профессионализации.
16. Разрешение разногласий между сотрудниками с инвалидностью и другими сотрудниками или любых других нештатных ситуаций с их участием.
17. Консультационная поддержка сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью.
18. Социальная значимость инклюзивной профессионализации.
19. Современные подходы к проблеме профессиональной деятельности в условиях инклюзии.
20. Актуальность профессиональной самореализации лиц с ограничениями жизнедеятельности в современном мире.
21. Понятие волонтерской поддержки.
22. История развития волонтерского движения.
23. Специфика сопровождения и поддержки субъектов инклюзивной профессионализации.

Критерии оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Тема 1. Проявление категорий деонтологии в процессе инклюзивной профессионализации.

Тема 2. Профессиональный долг и профессиональная ответственность в процессе инклюзивной профессионализации.

Тема 3. Особенности взаимодействия субъектов инклюзивной профессионализации.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Критерии оценки выполнения эссе

Оценка «отлично»/зачтено	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «хорошо»/зачтено	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Социальная значимость инклюзивной профессионализации.

Тема 2. Многообразие подходов к интерпретации понятия «Инклюзивная профессионализация».

Тема 3. Международные правовые практики инклюзивной профессионализации.

Тема 4. Принципы и методика подготовки сопровождающего наставника.

Тема 5. Возможные модели инклюзивной профессионализации.

Тема 6. История становления системы инклюзивной профессионализации.

Тема 7. Сущность, функции и структура сопровождения процесса инклюзивной профессионализации.

Тема 8. Использование психотерапевтических практик в процессе адаптации человека с ограничениями жизнедеятельности к профессиональному сообществу.

Тема 9. Условия, обеспечивающие выполнение трудовых функций лицами с ограничениями жизнедеятельности.

Тема 10. Значимость профессиональной самореализации лиц с ограничениями жизнедеятельности в современном мире.

2.3.1 Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Тематика докладов

Тема 1. Роль слуха в процессе трудовой деятельности.

Тема 2. Роль зрения в процессе трудовой деятельности.

Тема 3. Специфика создания и реализации специальных условий труда для лиц с нарушениями функций ОДА.

Тема 4. Проблемы и перспективы профессиональной деятельности лиц с нарушениями интеллекта на рынке труда.

Тема 5. Специфика психологического портрета лиц с расстройствами аутистического спектра.

Тема 6. Зависимость выбора профессии от специфики речевой патологии.

Изменения в национальной политике в части профессионализации лиц с множественными нарушениями развития.

Критерии оценки выступлений (докладов) студентов

Оценка «отлично»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Ознакомление с нормативно - правовым законодательством относительно трудоустройства лиц с ограничениями жизнедеятельности.

Задание 2. Составление перечня рекомендаций для работодателя при приеме на работу сотрудника с ограничениями жизнедеятельности (на примере конкретного нарушения).

Задание 3. Составление схемы «Алгоритм инклюзивной профессионализации».

Задание 4. Составление глоссария с использованием основных терминов, касающихся процесса инклюзивной профессионализации.

Контрольная работа 1.

Проект программы социально-психологической адаптации сотрудников с ОВЗ

Задание: составьте проект программы.

Для этого определите следующие позиции:

1. Целевая аудитория
2. Этапы и содержание программы
3. Образовательные технологии
4. Тайминг
5. Оборудование

Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Тестовые задания

Вопрос № 1: Особенностью глухих людей является:

Вариант ответа «а» - *ограничение возможности восприятия речи разговорной громкости*

Вариант ответа «б» - *потеря слуха вследствие какой-либо болезни или травмы после того, как они уже овладели речью*

Вариант ответа «в» - **стойкое двустороннее нарушение слуха, которое может быть наследственным, врожденным или приобретенным в раннем детстве*

Вопрос № 2: Особенностью слабослышащих людей является:

Вариант ответа «а» - **ограничение возможности восприятия речи разговорной громкости*

Вариант ответа «б» - *потеря слуха вследствие какой-либо болезни или травмы после того, как они уже овладели речью*

Вариант ответа «в» - *стойкое двустороннее нарушение слуха, которое может быть наследственным, врожденным или приобретенным в раннем детстве*

Вопрос № 3: Особенностью позднооглохших людей является:

Вариант ответа «а» - *ограничение возможности восприятия речи разговорной громкости*

Вариант ответа «б» - **потеря слуха вследствие какой-либо болезни или травмы после того, как они уже овладели речью*

Вариант ответа «в» - *стойкое двустороннее нарушение слуха, которое может быть наследственным, врожденным или приобретенным в раннем детстве*

Вопрос № 4: Для лиц первой группы по классификации нарушений слуха характерно:

Вариант ответа «а» - *трудности при восприятии объем словарного запаса*

Вариант ответа «б» - *значительные трудности в восприятии речи, резко ограниченный словарный запас, выраженные аграмматизмы, отсутствие связных высказываний*

Вариант ответа «в» - **затруднения при восприятии отдельных элементов речи и шепота*

Вопрос № 5: Для лиц второй группы по классификации нарушений слуха характерно:

Вариант ответа «а» - **трудности при восприятии речи, сниженный объем словарного запаса*

Вариант ответа «б» - *значительные трудности в восприятии речи, резко ограниченный словарный запас, выраженные аграмматизмы, отсутствие связных высказываний*

Вариант ответа «в» - *затруднения при восприятии отдельных элементов речи и шепота*

Вопрос № 6: Для лиц третьей группы по классификации нарушений слуха характерно:

Вариант ответа «а» - *трудности при восприятии речи, сниженный объем словарного запаса*

Вариант ответа «б» - **значительные трудности в восприятии речи, резко ограниченный словарный запас, выраженные аграмматизмы, отсутствие связных высказываний*

Вариант ответа «в» - *затруднения при восприятии отдельных элементов речи и шепота*

Вопрос № 7: Какой вид памяти преобладает у лиц с нарушением слуха:

Вариант ответа «а» - **образная*

Вариант ответа «б» - *словесно-логическая*

Вариант ответа «в» - *двигательная*

Вопрос № 8: Особенностью незрячих является:

Вариант ответа «а» - **отсутствие зрительного восприятия*

Вариант ответа «б» - *снижение остроты зрения*

Вариант ответа «в» - *снижение преломляющей оптической системы глаза*

Вопрос № 9: Особенностью слабовидящих является:

Вариант ответа «а» - *отсутствие зрительного восприятия*

Вариант ответа «б» - *Вариант ответа «б» - *снижение остроты зрения*

Вариант ответа «в» - *снижение преломляющей оптической системы глаза*

Вопрос № 10: Какой вид памяти преобладает у лиц с нарушением зрения:

Вариант ответа «а» - *образная*

Вариант ответа «б» - **словесно-логическая*

Вариант ответа «в» - *двигательная*

Вопрос № 11: Фонетико-фонематическое недоразвитие речи (ФФН) – это

Вариант ответа «а» - *различные сложные речевые расстройства, при которых наблюдается нарушение формирования всех компонентов речевой системы, относящихся к смысловой и звуковой ее сторонам*

Вариант ответа «б» - *нарушение произносительной стороны речи*

Вариант ответа «в» - **нарушение процесса формирования произносительной системы родного языка у детей с различными речевыми расстройствами вследствие дефектов восприя-*

тия и произнесения фонем

Вопрос № 12: Для лиц с тяжелой степенью двигательных нарушений характерно:

Вариант ответа «а» - *затрудненное самостоятельное передвижение*

Вариант ответа «б» - **невозможность самостоятельно ходить и обслуживать себя*

Вариант ответа «в» - *самостоятельная ходьба, но с нарушениями походки, неловкими и замедленными движениями*

Вопрос № 13: У лиц с двигательными расстройствами ортопедического характера отмечается:

Вариант ответа «а» - **поражение опорно-двигательного аппарата*

Вариант ответа «б» - *органическое поражение двигательных отделов центральной нервной системы*

Вариант ответа «в» - *функциональное поражение двигательных отделов*

Вопрос № 14: Наиболее распространенной формой ДЦП считается:

Вариант ответа «а» - *двойная гемиплегия*

Вариант ответа «б» - *гиперкинетическая форма*

Вариант ответа «в» - **спастическая диплегия*

Вопрос № 15: Для гиперкинетической формы характерно:

Вариант ответа «а» - *тотальное поражение всей центральной нервной системы и соответственно всей двигательной сферы организма*

Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*

Вариант ответа «в» - **наличие гиперкинезов*

Вопрос № 16: Для спастической диплегии характерно:

Вариант ответа «а» - **поражение всех конечностей, но наиболее – нижних*

Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*

Вариант ответа «в» - *наличие гиперкинезов*

Вопрос № 17: Для атонически-астатической формы характерно:

Вариант ответа «а» - *поражение всех конечностей, но наиболее – нижних*

Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*

Вариант ответа «в» - **понижение тонуса мышц, атаксия*

Вопрос № 18: Для гемипаретической (гемиплегической) формы характерно:

Вариант ответа «а» - *поражение всех конечностей, но наиболее – нижних*

Вариант ответа «б» - **поражение одной стороны тела*

Вариант ответа «в» - *понижение тонуса мышц, атаксия*

Вопрос № 19: Для двойной гемиплегии характерно:

Вариант ответа «а» - *поражение всех конечностей, но наиболее – нижних*

Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*

Вариант ответа «в» - **тотальное поражение всей центральной нервной системы и соответственно всей двигательной сферы организма*

Вопрос № 20: Каково состояние интеллекта у лиц с ДЦП?

Вариант ответа «а» - *интеллект нормальный или близкий к нормальному*

Вариант ответа «б» - *умственная отсталость (различной степени тяжести)*

Вариант ответа «в» - **состояние интеллекта крайне разнородное, может быть и норма, и ЗПР, и умственная отсталость*

Вопрос № 21: Умственная отсталость — это

Вариант ответа «а» - *замедленный темп созревания различных психических функций*

Вариант ответа «б» - **стойкое недоразвитие познавательных процессов*

Вариант ответа «в» - *тяжелые нарушения взаимодействия ребенка с миром*

Вопрос № 22: Помощник (ассистент) для лиц с трудностями передвижения и самообслуживания — это

Вариант ответа «а» - *дефектолог*

Вариант ответа «б» - *социальный работник*

Вариант ответа «в» - **тьютор*

Вопрос № 23: Ведущей формой мышления у умственно отсталых людей является:

Вариант ответа «а» - *наглядно-образное*

Вариант ответа «б» - *словесно-логическое*

Вариант ответа «в» - **наглядно-действенное*

Вопрос № 24: Расстройства аутистического спектра (РАС) – это:

Вариант ответа «а» - *замедленный темп созревания различных психических функций*

Вариант ответа «б» - *стойкое недоразвитие познавательных процессов*

Вариант ответа «в» - **тяжелые нарушения взаимодействия ребенка с миром*

Вопрос № 25: Для первой группы аутичных людей характерно:

Вариант ответа «а» - *повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности*

Вариант ответа «б» - *сверхзаинтересованность своими стойкими интересами, которые проявляются в стереотипной форме*

Вариант ответа «в» - **полная отрешенность от окружающего мира*

Вопрос № 26: Для второй группы аутичных людей характерно:

Вариант ответа «а» - **повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности*

Вариант ответа «б» - *сверхзаинтересованность своими стойкими интересами, которые проявляются в стереотипной форме*

Вариант ответа «в» - *полная отрешенность от окружающего мира*

Вопрос № 27: Для третьей группы аутичных людей характерно:

Вариант ответа «а» - *повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности*

Вариант ответа «б» - **сверхзаинтересованность своими стойкими интересами, которые проявляются в стереотипной форме*

Вариант ответа «в» - *повышенная ранимость; при малейших препятствиях или противоречиях они прекращают взаимодействовать*

Вопрос № 28: Для четвертой группы аутичных людей характерно:

Вариант ответа «а» - *повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности*

Вариант ответа «б» - *полная отрешенность от окружающего мира*

Вариант ответа «в» - **повышенная ранимость; при малейших препятствиях или противоречиях они прекращают взаимодействовать*

Вопрос № 29: Основным приемом работы по трудовому обучению лиц с ограничениями жизнедеятельности является:

Вариант ответа «а» - *действие по подражанию*

Вариант ответа «б» - ***поэтапный показ действий с последующим их совместным выполнением**

Вариант ответа «в» - самостоятельная деятельность по образцу

Вопрос № 30: Влияние средовых факторов на развитие личности ребенка неоспоримо, но к ним не относится:

Вариант ответа «б» - ***социальная ситуация развития;**

Вариант ответа «б» -наличие / отсутствие эмоционального контакта;

Вариант ответа «б» - ***особенности поведения, заключающиеся в том, что во время социальных контактов человек склонен к первому побуждению или эмоциям.**

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Теоретические основы психологических проблем и особенностей профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен дать исчерпывающий ответ о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Дает ответ на основные вопросы о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии
анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	В полном объеме умеет психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Демонстрирует умение анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии
навыками обосновывать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен обосновать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Не способен обосновать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				

[illegible]

[illegible]



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНСУЛЬТАНТ-КЛИЕНТСКИЙ ОТНОШЕНИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса

Темы 1-4

- 1 Какими двумя способами руководители российских компаний-клиентов выбирают консультантов?
- 2 Существует ли в России универсальная методика выбора консультантов?
- 3 От каких факторов зависит определение степени необходимости привлечения консультантов?
- 4 Из каких источников можно получить информацию о консультантах и консультационных коммуникациях?
- 5 Каковы характерные ситуации участия консультантов в разрешении проблем российских предприятий?
- 6 Какие факторы обуславливают успех взаимодействия клиента с консультантами?
- 7 Какие существуют три стадии процедуры отбора консультанта? Дайте краткую характеристику каждой из них.
- 8 Какие типы консультантов существуют? Дайте описание положительных и отрицательных сторон каждого из них.
- 9 Для выполнения каких работ не следует приглашать консультантов на предприятие?
- 10 В чем заключается метод эксперимента при приглашении консультанта на предприятие?
- 11 Дайте определение сделки.
- 12 Дайте определение договора.
- 13 Назовите отличия договора от сделки.
- 14 Что понимают под термином «оферта»?
- 15 Что понимают под термином «акцепт»?
- 16 Назовите характерные признаки договора в предпринимательской деятельности.
- 17 Что является содержанием договора?
- 18 Назовите существенные условия договора.
- 19 Назовите случайные условия договора.
- 20 Назовите обычные условия договора.
- 21 Перечислите классификации договоров по времени возникновения.
- 22 Перечислите классификации договоров по соотношению прав и обязанностей сторон.
- 23 Назовите основной принцип договора.
- 24 Назовите элементы принципа свободы договора.
- 25 Перечислите основания изменения и расторжения договоров.
- 26 Назовите порядок расторжения договоров.
- 27 В чем особенность SWOT-анализа?
- 28 Какова специфика консультационной деятельности в России?
- 30 На какие две группы можно разделить проблемы российских предприятий?
- 31 Перечислите типичные проблемы российских предприятий.
- 32 Какое название в период своего зарождения носило понятие «управленческое консультирование»?
- 33 Перечислите основные причины обращения руководителей российских предприятий к услугам консультантов.
- 34 Назовите два основных вида классификации консультационных услуг? Дайте краткую характеристику каждого из них.
- 35 Какие основные группы консультационных услуг существуют в европейском справочнике-указателе консультантов по менеджменту?
- 36 При каких условиях стало возможным зарождение и развитие управленческого консультиро-

вания в мире?

37 Назовите пионеров движения научного управления.

38 Откуда было взято начало управленческого консультирования в СССР?

39 Что представляло из себя понятие «консультант» в советское время?

40 Какие причины препятствуют формированию квалифицированного спроса на консультационные услуги со стороны российских клиентов?

41 Какие можно выделить виды консультирования, с точки зрения метода консультирования?

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Примерные темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Представление о роли консультанта в процессе управленческого консультирования

Внешний и внутренний консультант: моменты тождества и различия

Критерии профессионализма консультанта

Профессиональная этика в консультационной деятельности: почему существует эта проблема?

Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

Тематика рефератов по дисциплине

Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Виды консультационных услуг.

Анализ проблем клиентской организации.

Основные причины обращения клиентской организации к консультантам

Формулировка проблемы и определение целей консультации.

Типы проблемных ситуаций, основные причины обращения к консультанту.

Экономика и стратегия консультационной организации.

Ассоциации консультантов. Сертификация и лицензирование консультационной деятельности.

Системный подход к решению управленческих проблем

Сбор и анализ данных на объекте консультирования

Методы разработки предложений оценки качества консультационных услуг.

Оценка результатов консультирования.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Задание 2. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ консультантов»:

Характеристика	Внешний консультант	Внутренний консультант
Функция		
Конкуренция		
Критерии успешной работы		
Зависимость от		

руководителя		
Информированность		
Участие во внедрении		
Длительность процесса		

Задание 3.

Кратко проанализировать сайт одной из профессиональных ассоциаций консультантов/консалтинговой организации/психологического центра по следующей схеме:

- название
- миссия и основные задачи
- история
- перечень консультационных услуг
- SWOT – анализа организации

Задание 4. Задача студента – составить консалтинговый проект. Для этого:

1. Определить область собственной компетентности и сформулировать направление оказания консалтинговых услуг
2. Определить целевую аудиторию и сроки проекта
3. Кратко описать содержание мероприятий в рамках консалтингового проекта на стадии предпроектного исследования и на стадии реализации консалтингового проекта.

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Зачет проводится в виде контрольной работы:

Зачет проводится в форме проверки выполненных магистрантами 4х контрольных работ (Задания 1-4 для самостоятельной работы) и теста:

Вопросы тестового контроля знаний:

1. Диагностика организации, выработка рекомендаций и их внедрение – относится к:
первой стадии процесса консультирования
второй стадии процесса консультирования+
третьей стадии процесса консультирования.
2. Контракт заключается на стадии:
Диагностика организации, выработка рекомендаций и их внедрение.
Уход консультанта от клиента и формулирование планов сотрудничества на будущее.
Обеспечение единства в понимании сути консультационного проекта клиентов и

консультантом+

3. В России аудиторско-консалтинговые фирмы развернули свою деятельность с:
1979 г.
1989+
1999
2009

4. Контролировать цены на рынке консалтинговых услуг могут:
Внешние консультанты
Внутренние консультанты+

5. Критериями результативности для консультационной организации обычно выступают:
Расширение рынка и объема услуг +
Экономические показатели+
Повторное обращение клиента (наличие перспектив дальнейшего сотрудничества) +
Рост профессионализма +

6. Оценка лишь существующих в момент испытания качеств тестируемого относится:
к положительным характеристикам тестирования в процессе консультационной деятельности
к отрицательным характеристикам тестирования в процессе консультационной деятельности+

7. Цели и описание проекта, объем работ, результаты работ, рабочий план, сроки, особые методы и т.п. относятся к:
Сроку действия договора
Обязанностям консультанта
Предмету договора+
Сроку действия договора

8. Консультирование по конкретным вопросам в области экономики, юриспруденции, финансов и т.д., на которые есть конкретные нормативы, установленные законами, подзаконными актами или другими документами, называется:
Проблемным
Нормативным
Ценностным

9. Какой вид консультационных услуг А. И. Пригожин называет «живой методологией»
Проблемное консультирование+
Нормативное консультирование
Ценностное консультирование

10. Разработка стратегии развития организации; формирование корпоративной культуры; разработка стандартов организационного поведения – это примеры:
Процессного консультирования+
Обучающего консультирования
Экспертного консультирования

11. Этические стандарты консультирования:
Регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения

консультантов+

Определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта.

В консультировании не существует никаких этических норм.

Определяются зарубежными консалтинговыми ассоциациями.

12. Выберите соответствующую каждому понятию характеристику:

1 Обучающее консультирование: а) *Устные консультации в режиме «вопрос-ответ».*

2 Экспертное консультирование: б) *Обучение методикам и инструментарию решения задач.*

3 Процессное консультирование: в) *Участие, вмешательство в процессе принятия решений.*

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).				
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Дает исчерпывающие ответы на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Дает ответ на основные вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Затрудняется с ответом, путается в ответах на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)
Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен в полном мере применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен фрагментарно применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Не способен в полном мере применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений

				отношений
Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает исчерпывающие ответы об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает ответ об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует фрагментарные знания об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует отсутствие знаний об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
. ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).				
Знать содержательные и организационные особенности офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен дать исчерпывающий ответ о содержательных и организационных особенностях офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает ответ о содержательных и организационных особенностях офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о управления содержательных и организационных особенностях офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Затрудняется с ответом о управления содержательных и организационных особенностях офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
Анализировать содержательные и организационные особенности офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	В полном объеме анализирует содержательные и организационные особенности офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	о анализирует содержательные и организационные особенности офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать содержательные и организационные особенности офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует отсутствие умений анализировать содержательные и организационные особенности офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
Методами оценки содержательных и организационных особенностей офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Владеет в полном объеме методами оценки содержательных и организационных особенностей офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Владеет методами оценки содержательных и организационных особенностей офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует фрагментарное владение методами оценки содержательных и организационных особенностей офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует отсутствие владений методами оценки содержательных и организационных особенностей офлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).				

[illegible]



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОСНОВЫ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса:

Тема 1. Содержание проектного менеджмента

1. Какие международные стандарты по управлению проектами вы знаете?
2. Что такое проект?
3. Какие признаки характеризуют проект?
4. Приведите примеры проектов, связанных с вашей деятельностью.
5. Что такое проектное управление?
5. Перечислите основные отличия проектной деятельности по отношению к операционной.
6. Что такое «жизненный цикл проекта»?
7. В чем заключаются преимущества проектного управления?
8. Для чего нужна классификация проектов?
9. Что входит в понятие «окружение проекта»?
10. Дайте определение управлению проектами
11. Перечислите основные функции управления проектом.

Тема 2. Команда проекта

1. Как вы понимаете термин «участники проекта»?
2. Какова основная цель проведения мероприятий по командообразованию?
3. Каковы обязанности и полномочия менеджера проекта? Какие требования предъявляются к менеджеру проекта?
4. Какие группы интересов пересекаются в проекте?
5. Дайте определение команды. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
6. Назовите и опишите основные принципы и факторы формирования команды.
7. Перечислите типы совместной деятельности.
8. Охарактеризуйте подсистему управления проектной средой.

Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности

1. Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
2. Назовите основные проблемы управления командой.
3. Дайте определение команды.
4. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
5. Назовите и опишите основные факторы формирования команды.
6. Перечислите этапы формирования команды.
7. Перечислите стадии развития команды.
8. Перечислите типы совместной деятельности.
9. В чем суть проблемы расформирования команды проекта?
10. Какие типы конфликтов Вы знаете?
11. Перечислите методы управления конфликтной ситуацией.

Тема 4. Технологии консультирования проектных команд

1. Охарактеризуйте целеполагающий подход к формированию команды.
2. Охарактеризуйте межличностный подход к формированию команды
3. Охарактеризуйте ролевой подход к формированию команды

4. Охарактеризуйте проблемно-ориентированный подход к формированию команды
5. Характеристика проблемных зон проектных команд
6. Методы группового консультирования
7. Этапы организационно-психологического консультирования
8. Психодиагностический этап организационно-психологического консультирования
9. Анализ проблемного поля и нахождение корневой проблемы в работе проектной команды
8. Технология SWOT-анализа и ее применение в организационно-психологическом консультировании
9. Групповая дискуссия как технология работы с проектной командой.
- 10 Методы группового интервью

Тестовые задания по темам 1-4

1. Выбрать термин, для которого дано определение: «владелец проекта и будущий потребитель его результатов»
 - Инвестор проекта
 - Координационный совет
 - Куратор проекта
 - Команда проекта
 - Команда управления проектом
 - Руководитель проекта
 - Потребители продукта проекта
 - Инициатор проекта
 - +Заказчик проекта
2. Сетевой график проекта предназначен для
 - +управления затратами времени на выполнение комплекса работ проекта
 - управления материальными затратами
 - управления конфликтами проектной команды
 - управления рисками
3. Назвать тип структурной декомпозиции работ
 - +Продуктовая СДР
 - Функциональная СДР
 - Организационная СДР
4. Что из нижеперечисленного не является формой проектного финансирования
 - Финансирование с полным регрессом на заемщика
 - Финансирование без права регресса на заемщика
 - Финансирование с ограниченным правом регресса на заемщика
 - +Финансирование с не ограниченным полным регрессом на заемщика
5. Выбрать термин, для которого дано определение: «осуществляет финансирование проекта за счет своих или привлеченных средств»
 - +Инвестор проекта
 - Координационный совет
 - Куратор проекта
 - Команда проекта
 - Команда управления проектом
 - Руководитель проекта
 - Потребители продукта проекта
 - Инициатор проекта
 - Заказчик проекта
6. Какой из нижеперечисленных резервов не является параметром сетевого графика проекта
 - независимый
 - гарантийный
 - +неполный
 - полный

-свободный

7. Выбрать цель метода управления проекта: Метод критического пути

+сокращение до минимума продолжительности разработки проектов

-получить точное и полное расписание проекта с учетом работ, их длительностей, необходимых ресурсов, которое служит основой для исполнения проекта

8. Выбрать термин, для которого дано определение: «участники команды проекта, принимающие участие в управлении проектом»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

-Команда проекта

+Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

9. Что из нижеперечисленного не является видом организационной структуры управления проектом

-функциональная

-матричная

+стратегическая

-проектная

10. К основным функциям проект-менеджера по отдельным сферам деятельности не относится

-Установление взаимоотношения с вышестоящим руководством, клиентом,

-другими участниками проекта.

-Налаживание хороших отношений с общественными организациями, прессой, телевидением и т.д.

-Контроль выполнения планов и графиков командой проекта.

+Создание проектной документации и согласование ее с заказчиком.

11. Выбрать термин, для которого дано определение: «коллективный орган, который выбирает проекты для реализации, утверждает планы работ и их изменения, назначает куратора и утверждает руководителя проекта»

-Инвестор проекта

+Координационный совет

-Куратор проекта

-Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

12. Недостатком функциональной структуры управления проектом является

-стимулирует функциональную изолированность

-способствует технологичности выполнения работ в проекте

+увеличивает количество взаимодействий между участниками проекта

-снижает беспокойство членов проектной команды по поводу карьеры по окончании проекта.

13. Выбрать термин, для которого дано определение: «участники проекта, задействованные в его реализации»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

+Команда проекта

-Команда управления проектом

- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

14. Назвать тип структурной декомпозиции работ

- Продуктовая СДР
- Функциональная СДР
- +Организационная СДР

15. Какой бюджетной формы из нижеперечисленных не существует

- бюджет доходов и расходов
- бюджет движения денежных средств
- прогнозный баланс
- +бюджет затрат

16. Выбрать термин, для которого дано определение: «член команды управления проектом, лично отвечающий за все результаты проекта»

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- +Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

17. При сетевом планировании проекта элемент «событие» характеризуется

- +номером, ранним и поздним сроком
- длительностью и резервами
- задачей и целью
- прибылью и убытками

18. Риск при осуществлении проекта

- +вероятность возникновения неблагоприятных финансовых последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.
- вероятность возникновения неблагоприятных политических последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.
- вероятность возникновения неблагоприятных социальных последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.
- вероятность возникновения неблагоприятных экологических последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.

19. Выберите понятие: программа проектов

- совокупность проектов, находящихся в компетенции одного центра ответственности
- +группа взаимосвязанных проектов и различных мероприятий, объединенных общей целью и условиями их выполнения
- комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения поставленных целей с установленными требованиями к качеству результата в течение заданного времени и при установленном бюджете

20. Чем из нижеперечисленного определена заинтересованность заказчика в соответствии с ГОСТ

- +заинтересованность отсутствует
- выгодой
- прибылью
- дивидендами

21. Назвать тип структурной декомпозиции работ

- Продуктовая СДР

+Функциональная СДР

-Организационная СДР

22. Выберите определение «Жизненный цикл проекта»

+набор последовательных фаз, количество и состав которых определяется потребностями управления проектом организацией или организациями, участвующими в проекте

-получить точное и полное расписание проекта с учетом работ, их длительностей, необходимых ресурсов, которое служит основой для исполнения проекта

23. Выбрать термин, для которого дано определение: «участники проекта, задействованные в его реализации»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

+Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

24. Проектный офис это

+подразделение, которое помогает — облегчает процесс административного управления проектами.

-подразделение, которое помогает — облегчает процесс подготовки производства

-подразделение, которое помогает — облегчает процесс обработки информации в проекте

-подразделение, которое помогает — организовать хозяйственное обслуживание проекта.

25. Чем из нижеперечисленного определена заинтересованность заказчика в соответствии с ГОСТ Р Проектный менеджмент ТРЕБОВАНИЯ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТОМ

+продукт проекта

-выгодой

-заинтересованность отсутствует

-дивидендами

26. Выбрать термин, для которого дано определение: «представитель руководства родительской компании, курирующий выполнение работ проекта»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

+Куратор проекта

-Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

27. Выберите понятие фазы завершения

-разработка концепции

-как мы будем это делать

-материализация идей в виде документированного и протестированного программного продукта

+подтверждение, что мы разработали именно тот продукт, который задумали в концепции проекта

28. Управление риском проекта это

+системное применение политики, процедур и методов управления к задачам определения ситуации, идентификации, анализа, оценки, обработки, мониторинга риска и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения рентабельности.

-системное применение политики, процедур и методов управления целями проекта, анализа, оценки, обработки, мониторинга информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения

рентабельности

-системное применение политики, процедур и методов управления командой проекта и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения рентабельности

-системное применение политики, процедур и методов управления к задачам определения ситуации, мониторинга риска и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь.

29. К способам снижения проектного риска относится

-мотивирование

-планирование

+диверсификация

-контроль

30. Выбрать термин, для которого дано определение: «заказчик или другие покупатели конечной продукции проекта»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

-Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

+Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

Примерные темы рефератов:

1. Жизнь как проект.
2. Управляемые параметры проекта.
3. Современные концепции маркетинга в управлении проектами.
4. Причины ресурсных конфликтов в управлении социальным проектом.
5. Основные положения концепции всеобщего управления качеством.
6. Управление рисками.
7. Основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
8. Основные принципы и факторы формирования команды.
9. Экологический менеджмент как фактор повышения конкурентноспособности проекта.
10. Подсистема управления проектной средой.
11. Методы экспертизы проектов.
12. Бэк- и -фронт-офис проекта.
13. Проект как форма организационных изменений.
14. Ключевые положения политики перемен при реализации проектов П. Друкера.
15. Приоритетные нацпроекты в РФ.
16. Социальное проектирование как инструмент реализации молодежной политики

Кейс (примерный):

Вы – лидер общественной организации помощи детям-инвалидам. У вас налажена работа по новому проекту, управление которым занимает все ваше время.

Так сложилось, что вам предстоит уехать на полгода из России. К сожалению, никто из сегодняшних работников вашей организации не может взять на себя бразды правления: они все заняты на нескольких проектах, и все еще продолжают учиться в ВУЗе, так что времени на управление проектом у них нет.

Время «поджимает», и вы не можете позволить себе долгие поиски. Поэтому вам пришлось обратиться в одно из лучших кадровых агентств, которое за очень короткий срок подобрало вам отличного кандидата. Это человек с опытом управления подобным проектом, хорошим образованием и отличными личными качествами. Знакомство с его резюме и короткая

телефонная беседа полностью убедили вас в том, что это тот человек, который вам нужен. Вы уже приняли решение о том, что именно он будет замещать вас в ваше отсутствие, и обсудили компенсационный пакет.

Сейчас состоится личная встреча, на которой вам предстоит передать всю важную информацию о вашем проекте. Встреча ограничена по времени, поэтому вы подготовили краткую информацию в письменном виде.

Задача: составьте тезисы беседы, сообразуясь с циклом управления. Постарайтесь, чтобы все функции управления в них были отражены.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

Задания для самостоятельной работы

- Изучите научную литературу и ответьте на следующие вопросы:
 - Выделите основные подсистемы проектного менеджмента
 - Дайте определение понятию «ресурс».
 - Перечислите виды ресурсов проекта.
 - Перечислите и опишите типы ресурсов.
 - Перечислите основные задачи управления ресурсами.
 - На основании чего осуществляется планирование потребности в ресурсах? Приведите пример процесса планирования ресурсов.
 - Приведите примеры ситуаций, когда может возникнуть ресурсный конфликт.
 - Дайте определение понятию «качество».
 - Приведите четыре ключевых аспекта качества.
 - Перечислите и раскройте основные положения концепции всеобщего управления качеством.
 - Опишите структуру менеджмента качества в рамках управления проектами.
 - Из чего состоит документация по системе менеджмента качества?
 - Перечислите факторы неопределенности и риска в процессе принятия решений.
 - Дайте определение понятиям «неопределенность», «риск», «вероятность риска».

15. Что такое измерение рисков?
16. Назовите три возможных экономических результата риска.
17. Дайте определение понятию «управление рисками».
18. Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
19. Что представляет собой контроллинг проекта.

Контрольная работа № 1.

Подготовьте реферат на тему «Психодиагностика изучения лидерского и управленческого потенциала»

Структура реферата:

Титульный лист

Содержание:

1. Психодиагностические методики исследования лидерского потенциала

-Методика 1. – название методики

-Тест – название теста

- и т.д., не менее 10 методик

2. Психодиагностические методики исследования управленческого потенциала

-Методика 1. – название методики

-Тест – название теста

- и т.д., не менее 10 методик

Список литературы

Приложение (стимульный материал каждой методики с обработкой и интерпретацией)

Контрольная работа 2

Разработайте плана проведения групповой дискуссии «Проектная идея.

Для этого определите следующие позиции:

1. Целевая аудитория
2. Формат групповой дискуссии
3. Этапы и содержание групповой дискуссии
4. Тайминг
5. Оборудование

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Вопросы к зачету:

1. Определение команды проекта
2. Типы команд.
3. Основные принципы и факторы формирования команды.
4. Типы совместной деятельности членов команды
5. Целеполагающий подход к формированию команды
6. Межличностный подход к формированию команды
7. Ролевой подход к формированию команды
8. Проблемно-ориентированный подход к формированию команды
9. Основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
10. Основные проблемы управления командой.
11. Этапы формирования команды.
12. Перечислите стадии развития команды.
13. Типы конфликтов в проектной команде
14. Методы управления конфликтной ситуацией в проектной команде
15. Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера.

16. Основные компетенции проектного менеджера

17. Групповая динамика в проектной команде

18. Командные роли

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

[illegible]

эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ И ПРАКТИКА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Теоретические и методологические основания и принципы психологии управления; методы анализа, проектирования и построения управленческой деятельности.

Практические задания.

Задание 1. Заполните таблицу, охарактеризуйте указанные концепции.

Подход	Авторы и концепции	Особенности
Процессный		
Ситуационный		
Системный		

Задание 2. Укажите основные характеристики деятельности каждого из субъектов организации. Заполните таблицу.

Субъект организации	Задачи	Характеристики	Уровень принятия решений
Руководитель			
Лидер			
Исполнитель			

Тема 2. Психологический анализ управления в организации

Практические задания.

Задание 1. Предложите тематику исследовательских вопросов для оценки состояния организации, имеющей различные типы структуры управления. Заполните таблицу.

Структура управления	Исследовательские вопросы (Параметры исследования)	Кто является клиентом	Пример
Программно – целевая			
Продуктовая			
Проектная			
функционально – объектная			

Задание 2. Заполните таблицу, охарактеризуйте отдельные компоненты управления организацией и точки контроля для специалиста по человеческим ресурсам.

Элементы организации	Определение	Проявления	Точки контроля
Коммуникационная система			
Ресурсы организации			
Социальные ресурсы			

Задание 3. Заполните таблицу, укажите основные задачи по каждой из выделенных из сторон деятельности по управлению персоналом в организации.

Сторона или сфера деятельности по управлению персоналом	Ключевые моменты контроля	Действия
Сопровождение в решении стратегических вопросов		
Контроль текущей деятельности		
Организация развития персонала		
Обучение новому поведению		

Тема 3. Психология принятия управленческих решений

Практические задания.

Задание 1. Опишите управленческие операции для руководителя известной вам организации.

Список управленческих операций	Детализация для вашей деятельности
Сбор информации	
Определение состава собираемой информации	
Определение форм отчетности	
Выработка решения	
Анализ альтернатив	
Подготовка вариантов решения	
Принятие решения	
Выработка критериев оценки	
Реализация	
Планирование	
Организация	
Мотивация	
Координация	
Контроль исполнения	
Учет результатов	
Сравнение по принятым критериям	
Анализ	
Анализ дополнительной информации	
Диагностика возможных причин отклонений	
Регулирование	
Регулирование на уровне реализации	
Регулирование на уровне выработки решения	

Задание 2. Ознакомьтесь с материалом, представленным в таблице. Проанализируйте задачи управления, опишите соответствующие эффективные действия.

Задачи управления	
Установление связей	
Оказание поддержки	
Управление конфликтами и создание команд	
Мотивиро-вание	
Признание и поощрение	
Планирование и организация	
Решение проблем	
Консультирование и делегирование	
Мониторинг	
Информиро-вание	
Разъяснение	

Тема 4. Стратегическое управление организацией

Практические задания.

Задание. Цель задания является постановка проблемы и обоснование необходимости проекта ее решения в организации, которая появилась в результате слияния компаний, одна из которых имела негативные прецеденты в своей деятельности. Для выполнения задания вы можете воспользоваться данными открытых источников, относящихся к реальным организациям.

Этапы выполнения задания.

Сжато охарактеризуйте существующую ситуацию и опишите проблему, какую Вы собираетесь решить. Проект должен быть направлен на то, что ваша организация сможет сделать относительно быстро. Определите круг людей, которых касается данная проблема, приведите количественную и качественную информацию. Покажите соответствие поставленной проблемы целям и возможностям Вашей организации.

Рассмотрите следующие причины:

1. Почему существует такая проблема?
2. Сколько причин вызывает данную проблему?
3. Связаны ли указанные причины друг с другом?

Рассмотрите следующие последствия:

1. Каковы последствия проблемы?
2. На какое количество людей они влияют?
3. Присутствуют ли явные политические, культурные и экономические последствия?

Критерии для хорошей формулировки проблемы:

- сжато характеризует ситуацию, которая требует изменений;
- показывает круг тех /того, кого/ чего она касается;
- дает количественную информацию;
- рассматривает вопрос, который касается организационных потребностей/ целей;
- отражает проблемы в обществе, а не внутренние проблемы разработчиков проекта.

1. Краткое описание предыдущего этапа (этапов), если данный проект является новым этапом реализуемого проекта. Если вы пишете проект, который в той или иной степени уже работает, найдите место для описания истории проекта, т.е. того, как он возник и развивался; что уже сделано; каковы были его успехи и неудачи

2. Цели и задачи проекта. Самое первое, что нужно определить в проекте — это его цель. Цель — это то, ради чего Вы начинаете проект. Это общие утверждения, которые тяжело оценить количественно, их главное назначение - показать тип проблемы, с которой имеет дело проект.

Если цель недостаточно ясна, то путь к ее достижению может протянуться до бесконечности, а такой долгий путь не обеспечить никакими ресурсами. Если цель не может быть достигнута в принципе, то все ресурсы "уйдут в песок". Цель проекта должна быть максимально конкретна и понятна в первую очередь вам самим, членам и клиентам вашей организации.

На что обратить внимание при формулировке целей проекта:

- цели должны быть реальными;
- цели должны быть понятными;
- цели должны соответствовать миссии организации.

Задачи проекта — это конкретные шаги, которые надо предпринять для изменения существующей ситуации, это шаги для достижения Вашей цели. Эти изменения должны произойти в процессе выполнения Вашего проекта. Цель организации всегда присутствует в частном проекте, это то, ради чего создана организация.

Чем яснее цель и задачи, тем легче будет спланировать свою деятельность таким образом, чтобы это привело к быстрому их достижению. Четко сформулированные задачи облегчат мониторинг продвижения к цели и оценке успеха вашего проекта. Каждая задача должна быть сформулирована таким образом, чтобы вы могли понять, что задача достигнута.

Задачи проекта — это ряд специфических достижений, направленных на решение указанных проблем. Задачи должны быть последовательно изложены и логично связаны с целями.

Задача не является процессом, это скорее конечный результат; это определение состояния дел, которое мы надеемся достичь по окончании проекта.

Избегайте слов, которые обозначают процесс: поддерживать, улучшать, усиливать, содействовать, координировать, перестраивать.

Используйте слова, которые обозначают завершенность: подготовить, распределить, уменьшить, увеличить, организовать, сформировать.

При формулировке задач пользуйтесь критериями SMART.

Примеры постановки задач:

Хорошая: "На протяжении первых трех месяцев с начала выполнения проекта, обучить 50 членов семей из Заводского района технологической обработки грязи".

Плохая: "Формирование групп для проведения обучающих занятий по изучению основ

ведения бизнеса".

3. Результаты проекта. Определите ожидаемые результаты проекта для организации, заявителей, клиентских групп. Необходимо перечислить конкретные ожидаемые результаты.

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Тематика рефератов по дисциплине

Перечень тем рефератов

1. Психологический ресурс управления.
2. Мотивация и вознаграждение персонала.
3. Зарубежный опыт работы с персоналом (изучение и адаптация в условиях реформируемой России).
4. Российское общество в условиях перехода к рынку (проблема адаптации к новой системе ценностей).
5. Механизм удовлетворения ведущих потребностей человека в процессе стимулирования деловой активности.
6. Женщина – руководитель: особенности стиля руководства.
7. Профессионально-важные качества руководителя.
8. Духовно-нравственная традиция России и развитие рыночных отношений.
9. Организация как экономическая и социально-педагогическая система.

10. Психологические барьеры управленческого общения.
11. Психологические основы делегирования полномочий.
12. Социально-психологическая информация в управленческой деятельности.
13. Культура организации (корпоративная культура).
14. Особенности российского персонала и методы работы с ним.
15. Служба персонала организации (международный и российский опыт).
16. Управленческий конфликт. Культура конфликтного взаимодействия.
17. Исполнительская деятельность сотрудника в организации: виды, функции и оценка.
18. Актуальность проблемы трудовой мотивации в современной России.
19. Стратегическое мышление руководителя.
20. Психология принятия управленческого решения.

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Вопросы для обсуждения и устного опроса:

1. Какова природа управления в сообществах?
2. Кратко опишите исторические вехи в управлении сообществами и организациями.
3. . Какие национально-исторические факторы влияют на развитие практик управления?
4. Чем отличаются зарубежные концепции управления от традиций отечественного управления?
5. Кратко охарактеризуйте особенности административно-распорядительных, экономических, социально-психологических методов управления.
6. Что представляют собой «кнопки управления», используемые в различных методах управления?
7. . Какие виды власти в организации являются эффективными и неэффективными?
8. Чем отличается делегирование от приказа и поручения?
9. Какие современные теории мотивации применяются в наиболее эффективных современных организациях?
10. . Перечислите и охарактеризуйте уровни проблем и задач в деятельности руководителя.
11. Прокомментируйте соотношение власти и управления.
12. Проанализируйте утверждение, что управление другими людьми и организациями

является искусством.

13. Покажите преимущества каждой из трех моделей управления: директивной, недирективной и кооперативной.
14. Каковы требования к субъекту исполнительского труда? Чем исполнитель отличается от руководителя? Какие критерии можно использовать для отбора?
15. Перечислите вилы стратегий организаций разного типа и покажите их отличия, пользуясь понятиями и концепциями психологии управления.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Кейс-задачи

Практическая задача. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами:

А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий работает строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда доводит дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Вопрос. Кого Вы выберете? Обоснуйте свой ответ, опираясь на одну из концепций управления персоналом, например, на компетентностный подход

Практическая задача. К чему Вы более склонны, когда случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, например, во время отдыха? Аргументируйте свой ответ.

А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, непринужденным и внимательным к другим.

Практическая задача. Вы приняли на работу молодого способного юриста, только что окончившего Институт внешнеэкономических связей и права, который отлично справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно со вспомогательным персоналом. Вы получаете каждый день такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости.

Какие действия необходимо осуществить по отношению к молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Практическая задача. Сотрудник второй раз не выполнил задание в срок, хотя обещал и

давал слово всей команде, что подобного случая больше не повторится. Как следует поступить руководителю? Какие дополнительные данные вам необходимы для эффективного и корректного решения?

Практическая задача. Вы критикуете одну свою сотрудницу, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. После очередных ваших замечаний она расплакалась. Как следует поступить руководителю?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Оценка «хорошо»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.

Оценка зачтено	«неудовлетворительно»/не Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

2.5 Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Проанализируйте положения, помогающие понять реальные ошибки руководства организации, которые могут быть сигналом к началу изменений. Важно понимать, что делегирование полномочий линейным руководителям не снимает с высшего руководства функции по стратегическому управлению организацией. Заполните таблицу, последовательно анализируя «ошибки» руководителя.

10 типичных ошибок руководителей	Как эти ошибки проявляются /что делать?
Руководитель желает повысить качество услуг за один день, немедленно. «Пытаться сделать все сразу – значит, ничего не сделать» (Г. Лихтенберг)	
Руководитель забывает про триединство: «стандарты, оборудование, персонал». «Персонал предприятия – это как футболисты на поле: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей» (Л. Якокка)	
Руководитель уделяет внимание только рядовым сотрудникам. «Где единение, там всегда и победа» (Публий Сир)	
Руководители делегируют задачу повышения качества услуг только отделу по работе с персоналом	
Руководители не контролируют результаты. «Не наблюдать за работниками – значит, оставить им открытым свой кошелек» (Б. Франклин)	
Руководители не хотят вводить программу мотивации «Где нет общности интересов, там не может быть единства целей, не говоря уже о единстве действий» (Ф. Энгельс)	
Руководители не создают внутреннюю систему обучения. «Обучение нужно, лишь бы с толком и кратко. Солдаты его любят» (А. Суворов)	
Руководители сами не верят в то, чем занимаются. «На практике все люди – атеисты: своими делами, своим поведением они опровергают свою веру» (Л. Фейербах)	
Руководители забывают о сотрудниках, занимающихся документальным оформлением и сопровождением взаимодействия с клиентами, уделяют внимание лишь тем, кто занимается непосредственным общением с клиентами. «Самый непростительный грех по отношению к ближнему своему – это не ненависть, а равнодушие» (Б. Шоу)	
Хаотические изменения еще хуже, чем никакие вообще. «Для того чтобы изменить умы, надо сначала изменить сердца» (П. Буаст)	

Задание 2. Заполните таблицу, охарактеризуйте основные методы, используемые организационным консультантом по запросам, связанным с управлением организацией и

персоналом.

Методы	Техники и когда применяются	Ограничения
Активное (контекстное) обучение		
Моделирование предметного и социального содержания профессиональной деятельности		
Психоанализ		

Задание 3. Составьте рабочий план исследования на одну из следующих тем. Также можно взять тему в соответствии с вашими интересами и видением проблем известной вам организации. Определите такие ключевые элементы исследования как цель, задачи, ключевые термины (критерии или показатели), методы, процедуры, выборку и методики исследования.

Темы исследования.

1. Стрессоустойчивость руководителя как объект организационно-психологического исследования
2. Когнитивные стили руководителя как организационно-психологический феномен
3. Стилль управления как организационно-психологический феномен
4. Эмоциональный интеллект руководителя как организационно-психологический феномен
5. Структура и иерархия в организации.
6. Особенности коммуникативной системы организации.
7. Соотношение положительной и отрицательно мотивации в организации.
8. Организационная структура и ее эффективность.
9. Управление операционной деятельностью предприятия.
10. Оценка взаимодействия между подразделениями организации.

Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент корректно и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к зачёту с оценкой

1. Предмет и задачи психологии управления.
2. Эволюция управления как научной дисциплины.
3. Этапы и школы в истории психологии управления.
2. Классическая школа в управлении.
3. Школа человеческих отношений.
4. Количественный подход в управлении.
5. Этапы становления психологии управления в России.
6. Функции и задачи руководства в организации.
7. Стратегический менеджмент.
8. Миссия, философия и цели организаций.
9. Содержательные теории мотивации.

10. Процессуальные теории мотивации.
11. Основные понятия теории принятия решений.
12. Управленческое решение: сущность, основные характеристики.
13. Деловая игра в практике обучения руководителей.
14. Формальные и неформальные группы в организации.
15. Основные качества менеджера.
16. Авторитарное и демократичное руководство.
17. Стили руководства и оценка их эффективности.
18. Влияние и власть.
19. Руководящая и исполнительская деятельность.
20. Понятия компетенция и компетентность управления.
21. Социально-психологическая компетентность как часть профессиональной компетентности менеджера.
22. Структурные компоненты социально-психологической компетентности являются:
23. Современные психотехнологии развития социально-психологической компетентности руководителя.
24. Современные методы управленческого консалтинга: метод SWOT-анализа, PEST-анализ, ПРМ анализ, методы тестирования, тренинга и проведения деловых игр.
25. Методы принятия решений.

Тестовые задания для промежуточной аттестации (примерные задания)

1. Социальные общности, представляющие собой взаимодействующие группы людей, деятельность которых координируется и управляется для достижения общей цели это:
 - 1) социальная страта
 - +2) социальная организация
 - 3) социальная сфера
 - 4) социальный институт
2. Категория, отражающая взаимодействие управляемых и управляющих субъектов, направленное на эффективное функционирование социальных общностей называется:
 - +1) социальное управление
 - 2) социальное взаимодействие
 - 3) управленческие отношения
 - 4) управленческая деятельность
3. Изучение основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности, определение ее роли и значимости в развитии общества и его подсистем, организаций и групп – это ... функция психологии управления:
 - 1) образовательная
 - 2) прогностическая
 - 3) оценочная
 - +4) познавательная
6. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ... функция психологии управления:
 - 1) образовательная
 - 2) познавательная
 - +3) прогностическая
 - 4) гуманистическая
7. Социометрическая техника для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, разработана:
 - +1) Дж. Морено
 - 2) В. Парето

- 3) О. Контом
- 4) П. Сорокиным
- 8. Процедура, применяемая для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, называется:
 - 1) опрос
 - +2) социометрия
 - 3) интервью
 - 4) анкетирование
- 9. Социометрическая процедура позволяет измерить:
 - +1) авторитет лидера
 - 2) производительность труда
 - 3) затраты рабочего времени
 - 4) количество выпускаемой продукции
- 10. Античный философ, считавший, что основой управления является знание и умение навязать свое мнение другому человеку:
 - 1) Платон
 - +2) Сократ
 - 3) Конфуций
 - 4) Аристотель
- 11. Основы классической школы управления были заложены:
 - 1) А. Файолем
 - 2) Г. Эмерсоном
 - +3) Ф. Тейлором
 - 4) М. Вебером
- 12. Основателем административной школы управления является:
 - +1) А. Файоль
 - 2) Ф. Тейлор
 - 3) Э. Мэйо
 - 4) О. Конт
- 13. Основоположник американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений», исследовавший проблемы организационного поведения и управления в производственных организациях - ...
 - 1) А. Файоль
 - 2) Ф. Тейлор
 - +3) Э. Мэйо
 - 4) А. Маслоу
- 14. Необходимость иерархического построения организации означает ... принцип управления, сформулированный в классической теории организации.
 - 1) принцип координации
 - +2) скалярный принцип
 - 3) принцип порядка
 - 4) принцип соответствия
- 15. Сторонники какой доктрины утверждали, что человек – «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе; труд может приносить ему не меньшее удовольствие, чем игра?
 - 1) классическая школа
 - 2) административная школа
 - +3) школа «человеческих отношений»
 - 4) Чикагская школа
- 16. Автором иерархической теории потребностей является:
 - +1) А. Маслоу
 - 2) Д. Макгрегор
 - 3) Ф. Херцберг

4) Р. Лайкерт

17. Высшей потребностью в пирамиде А. Маслоу считается потребность в ...

1) безопасности

2) принадлежности к группе

+3) самовыражении

4) престижности

18. По мнению А. Маслоу, к вторичным (социальным) потребностям не относятся потребности:

+1) экзистенциальные

2) престижные

3) духовные

4) социальные

19. Автор двухфакторной теории мотивации, рассматривающей факторы, влияющие на удовлетворенность и неудовлетворенность от выполнения рабочих заданий, которая основывается на иерархическом подходе к потребностям человека:

1) А. Маслоу

2) Д. Макгрегор

+3) Ф. Херцберг

4) Р. Лайкерт

20. Автор теории циркуляции элит, считавший, что элиты имеют тенденцию к упадку, а «неэлиты» в свою очередь способны создать достойных преемников элитарным элементам:

+1) В. Парето

2) А. Маслоу

3) О. Конт

+4) В. Парето

21. ... разработал концепции «достигающего работника» и «достигающего руководителя», считая основными движущими импульсами ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде.

1) Г. Форд

+2) Ф. Тейлор

3) Э. Мэйо

4) А. Файоль

22. Его система производства имеет четыре отличительных элемента: разделение труда; высокая стандартизация; организация не вокруг станков с определенными свойствами, а станки размещены в необходимом для производства порядке; лента конвейера:

+1) Г. Форд

2) Ф. Тейлор

3) А. Файоль

4) Э. Мэйо

23. Автор административной теории управления, выделивший пять функций управления: предвидение, планирование, организация, координирование, контроль, и 14 принципов управления, которые считаются основными в менеджменте:

1) Г. Форд

2) Ф. Тейлор

+3) А. Файоль

4) Э. Мэйо

24. Представители теории «человеческих отношений» считали, что на производительность труда влияют в большей степени:

1) технико-экономические факторы

2) политические факторы

3) организационно-профессиональные факторы

+4) социально-психологические факторы

25. Сторонники теории «человеческих отношений» были едины в одном: жесткая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов ... :

- 1) свойственны человеческой природе
- +2) несовместимы с человеческой природой
- 3) дополняют человеческую природу
- 4) угнетают человеческую природу

26. Низшей формой управления является:

- +1) регулирование
- 2) стимулирование
- 3) координирование
- 4) прогнозирование

27. Совокупность универсально-исторических принципов, на которых основываются иерархические взаимоотношения в любом обществе и в любую историческую эпоху называют:

- 1) обществом
- +2) управлением
- 3) стратификацией
- 4) мобильностью

28. Властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся позицией в системе организации труда и местом в системе распределения труда, определяющим размер основного вознаграждения – это...:

- 1) маркетинг
- 2) стратификация
- +3) управление
- 4) политика

29. Управление, которое осуществляется непосредственным воздействием на саму управляемую систему, называется:

- 1) косвенным
- 2) внешним
- +3) прямым
- 4) внутренним

30. Командно-административный стиль управления характерен для:

- +1) прямого управления
- 2) косвенного управления
- 3) социального управления
- 4) демократического управления

31. К объекту управления не относится:

- 1) отдельный работник
- 2) предприятие
- +3) управленческий аппарат
- 4) бригада

32. Субъектом управления не является:

- 1) руководитель
- 2) управленческий аппарат
- +3) предприятие
- 4) бригадир

33. Управление как социальный процесс сознательного, основанного на достоверном знании систематического воздействия субъекта управления на социальный объект посредством принятия решения, осуществления планирования, организации и контроля, обеспечивающих эффективное функционирование и развитие, направлено на:

- 1) получение прибыли
- +2) достижение цели
- 3) увеличение производительности
- 4) сплоченности коллектива

34. Современный управляющий в процессе своей профессиональной деятельности выполняет несколько взаимосвязанных ролей, но не исполняет роль:

- 1) лидера
 - 2) главного руководителя
 - 3) приемника информации
 - +4) аутсайдера
35. Умственный труд работников аппарата управления, включающий в себя прием и передачу информации, доведение принятых решений до исполнителей, контроль за их выполнением является:
- +1) организационно-административной деятельностью
 - 2) аналитической и конструктивной деятельностью
 - 3) информационно-технической деятельностью
 - 4) воспитательной деятельностью
36. В 1957 г. Д. Макгрегор разработал теорию мотивации, получившую широкую известность под названием:
- 1) теории «альфа» и «омега»
 - 2) теории «А» и «В»
 - +3) теории «Х» и «У»
 - 4) теории «Х», «У» и «Z»
37. Морально-психологическим стимулом не является:
- +1) привлечение работников к участию в делах организации
 - 2) личная ответственность за результаты работы
 - 3) профессиональная гордость за выполненную работу
 - 4) личное и публичное признание
38. Поощрение призвано стимулировать не только конкретного субъекта, но и других, а для этого оно должно восприниматься коллективом как:
- 1) большое
 - 2) материальное
 - 3) моральное
 - +4) справедливое
39. Успешность управления любым социально-экономическим объектом зависит от того, насколько эффективна система ... людей, работающих в рамках этого объекта.
- 1) координации
 - 2) регулирования
 - +3) мотивации
 - 4) профотбора
40. Целенаправленно созданная или стихийно возникшая форма отражения объекта в сознании людей, «визитная карточка», создаваемая личностью для других, образ, ориентированный и предполагающий возможную реакцию у окружающих:
- 1) харизма
 - +2) имидж
 - 3) архетип
 - 4) персона

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ОПК-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области				
Знать: теоретические и методологические основания и принципы психологии управления; методы анализа,	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических и методологических	Дает ответ на основные вопросы о теоретических и методологических основаниях и	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических и методологических	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о

проектирования и построения управленческой деятельности	основаниях и принципах психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности	принципах психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	основаниях и принципах психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	теоретических и методологических основаниях и принципах психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности
Уметь: анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	В полном объеме умеет анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	Демонстрирует умение анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	Демонстрирует отсутствие умений анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления
Владеть: навыками обосновывать концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций	Способен в полном объеме обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций	Способен обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций	Способен фрагментарно обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций	Не способен обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций
ОПК-1.2. Разрабатывает дизайн исследования на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования; обосновывает актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, разрабатывает дизайн, программу и рабочие планы теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике; владеет приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки				
Знать: методологические основы создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования	Способен дать исчерпывающий ответ о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического	Дает ответ на основные вопросы о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну	Затрудняется с ответом на вопрос о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну

	исследования	исследования	психологического исследования	психологического исследования
Уметь: обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	В полном объеме демонстрирует умение обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	Демонстрирует умения обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	Демонстрирует фрагментарные умения обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	Демонстрирует отсутствие умений обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем
Владеть: навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Владеет в полном объеме навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Владеет навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Владеет отдельными навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Демонстрирует отсутствие навыков разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки
ОПК-1.3. Разрабатывает методический инструментарий исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач; знает проблемы измерения в психологии и умеет применять основные подходы к их решению; выбирает и обосновывает методы психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельно разрабатывает новые методы исследований				
Знать: методологические основы разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Способен дать исчерпывающий ответ о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Дает ответ на основные вопросы о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Затрудняется с ответом на вопрос о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач
Уметь: исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор,	В полном объеме демонстрирует умение, исходя из сформированного дизайна	Демонстрирует базовые умения, исходя из сформированного дизайна исследования,	Демонстрирует фрагментарные умения, исходя из сформированного дизайна исследования,	Демонстрирует отсутствие умений, исходя из сформированного дизайна

обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления
Владеть: навыками обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	В полном объеме демонстрирует навыки обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	Владеет навыками обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	Демонстрирует фрагментарные: навыки обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	Демонстрирует отсутствие навыков обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем
ОПК-1.4. Реализует программу исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии; умеет исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования; владеет навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании				
Знать: методологические основы исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Способен дать исчерпывающий ответ о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Дает ответ на основные вопросы о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления.	Затрудняется с ответом на вопрос о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления
Уметь: исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	В полном объеме демонстрирует умение, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	Демонстрирует базовые Умения, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	Демонстрирует фрагментарные умения, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	Демонстрирует отсутствие умений, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления

Владеть: навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Демонстрирует в полном объеме навыки подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Владеет навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Демонстрирует фрагментарные навыки подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Демонстрирует отсутствие навыков подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса

- 1 Понятия и свойства организации.
- 2 Классическая теория организации. Научное управление Ф. Тейлора
- 3 Теория организационного потенциала И. Ансоффа.
- 4 Концепция идеальной бюрократии М. Вебера.
- 5 Теория рациональной организации А. Файоля.
- 6 Эволюция взглядов на сущность и структуру организаций. Факторы, оказавшие влияние на развитие организационной теории.
- 7 Формы собственности и виды организаций. Государственные учреждения и организации.
- 8 Основные направления информационных потоков коммуникациях в организациях.
- 9 Коммерческие организации: формы образования, цели и направления деятельности.
- 10 Понятие внутренней среды организации.
- 11 Организация как система. Системный подход к организации.
- 12 Особенности и механизм функционирования организации.
13. Иерархия и власть в организации.
14. Полномочия в организациях. Делегирование полномочий ответственности.
- 15 Централизация и децентрализация: преимущества и недостатки; факторы, влияющие на соотношение централизации и децентрализации.
16. Базисные концепции организационного поведения.
- 17 Отечественные концепции организационного поведения: научная организация труда и организационное поведение; исследование бригадных форм деятельности; комплексные модели поведения работников.
- 18 Первые разработки в сфере изучения поведения работников: школа поведенческих наук и теория человеческих ресурсов.
- 19 Психологические типы людей и типы поведения человека в организации.
- 20 Вхождение человека в организацию. Адаптация и помощь в адаптации со стороны организации.
- 21 Типы адаптации. Матрица типов включения человека в организацию.
- 22 Ролевое поведение в организации. Статус и роль человека в организации.
- 23 Разновидности социальных ролей в организации. Ролевые конфликты.
- 24 Личностное деловое поведение: его типы и характеристики.
- 25 Персональное развитие в организации. Социализация и карьера.
- 26 Формирование группового поведения в организации.
- 27 Факторы группового поведения и эффективности работы группы.
- 28 Подчиненные как объект управления.
- 29 Управление поведением персонала: прогнозирование моделей поведения и методы прогнозирования.
- 31 Мотивация и стимулирование поведения подчиненных. Мотивационная теория подкрепления.
- 31 Сущность и необходимость межгрупповой координации поведения. Модели межгрупповых конфликтов и пути преодоления этих конфликтов.
- 32 Сотрудничество как характеристика организационного поведения.
- 33 Сущность и признаки команды.
- 34 Работа в команде: цели, преимущества, факторы эффективности.

35 Ролевые функции членов команды в соответствии с конкретными ситуациями.

36 Этапы создания команды и методы ее формирования.

37 Формирование коммуникативного пространства: внутренние и внешние коммуникации. Организация общения с подчиненными.

38 Барьеры делового общения. Коммуникативное поведение руководителей и подчиненных.

39 Технология обратной связи в коммуникационном процессе.

40 Анализ отношений в организации: сущность, значение, принципы проведения, показатели.

41 Качество и черты личности лидера. Концепции лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Типы лидерства в зависимости от сферы деятельности.

42 Типы лидеров и их стратегическое поведение.

43 Технология влияния лидера на поведение людей.

44 Сущность и направления организационных изменений. Сопротивление изменениям.

43 Потенциал организационного поведения. Временные ресурсы. Потенциал управленческого процесса. Потенциал руководителя.

Кейсы (примерные)

Кейс1. Когда три года назад Петр Романов стал директором и основным совладельцем приватизированного предприятия «Подмосковный мясокомбинат», оно находилось в хорошем финансовом положении. Однако Романов вскоре заметил, что работники комбината не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. В общем, люди делали в течение восьми часов только то, что им было сказано, а затем шли домой. Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства работников комбината, Романов и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам проверку качества продукции. Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоропортящейся продукции. Для этого членам бригады пришлось, собрав необходимую информацию, сформулировать проблему, установить рабочие контакты с поставщиками и другими работниками на мясокомбинате, а также провести обследование универсамов и мясных киосков, чтобы узнать о том, как сделать упаковку лучше. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе. В итоге все привело к тому, что среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким и чье безразличие мешало улучшению работы. Позже жалобы стали распространяться и на руководящий состав и сопровождались требованиями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон. Романов, другие высшие руководители предприятия и представители рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разделенное участие в результатах работы мясокомбината». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в разделенной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводилась в жизнь группой работников мясокомбината, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценивались: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они взаимодействуют с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по дисциплине посещения работы и по соблюдению техники безопасности. Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению качества и обновлению оборудования. Многие, что раньше являлось работой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

Петр Романов считал, что успех его бизнеса определялся следующим:

1. Люди хотят быть значимыми. И если это не реализуется, причина — в руководстве.
2. Люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их.
3. Сами ожидания работников определяются целями, которые они перед собой ставят, и системой вознаграждения.
4. Любые действия руководства и менеджеров предприятия в значительной мере влияют на формирование у работников ожидания.
5. Любой работник способен научиться выполнению многих новых разнообразных задач в рамках своей работы.
6. Результаты деятельности предприятия показывают, кто я такой и что представляет моя работа. Моя работа заключается в создании условий, при которых наивысший уровень выполнения работы каждым служит как его индивидуальным интересам, так и интересам предприятия в целом.

Вопросы для обсуждения

1. Каким образом и в какой степени мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?
2. Объясните успех/неуспех политики использования мотивационной Теории ожидания.
3. Желали бы вы работать на Подмосковном мясокомбинате? Обоснуйте свой ответ.
4. Концентрировал ли Романов внимание на факторах «здоровья» или на мотивационных факторах Гецберга в своей программе мотивации

Кейс 2. Ирина В. работает в должности зам. директора отдела маркетинга в компании «СВ», специализирующейся на выпуске новых строительных материалов. Это частная организация и подбор персонала контролирует непосредственный собственник. Ирине 35 лет, она не замужем, и все силы отдает работе, постоянно повышает свою квалификацию. За 5 лет, которые она проработала в компании, в отделе сменилось множество руководителей. Примерно каждые полгода приходил новый директор «со стороны». Смена руководства в основном происходила по инициативе собственника, недовольного директором отдела. Все новые директора имели разный профиль образования и были разного возраста. Несмотря на то, что Ирина остается самым опытным сотрудником в отделе, знающим специфику работы данной компании, она не надеется на повышение в должности, объясняя это тем, что она женщина и поэтому ей труднее получить эту должность. Все отчеты и аналитические материалы, сделанные ей, служат отчетами всего отдела. Как квалифицированный специалист она понимает, что баланс между затрачиваемыми усилиями и получаемым вознаграждением нарушается. Ее неудовлетворенность подкрепляется тем, что ее заслуги остаются незамеченными, новые руководители не успевают оценить сотрудников. Она подумывает о смене работы и несколько раз имела беседу с собственником. Для того, чтобы сохранить ценного специалиста, эпизодически ей выплачивают премии, повысили зарплату. Под руководством нового директора отдела Ирина начала замалчивать часть проанализированной информации и стремится эффектно подать ее на общеорганизационных совещаниях и переговорах.

Контрольные вопросы

1. Какая проблема существует в компании?
2. С какими проблемами сталкивается новый руководитель отдела маркетинга? Что он чувствует?
3. Какая дополнительная информация требуется, чтобы лучше понять ситуацию?
4. Эффективно ли выстроена система мотивации персонала на предприятии.

Кейс 3. Джон Смит является директором московского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона – создание системы управления персоналом. Его

компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации. Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, Джон Смит пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату. Оказалось, что завод практически имел формальные (закрепленные в процедурах) методы управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом. Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40 % оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95 % сотрудников составляет 40 % оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя». Во время бесед с руководителями завода, терпящего значительные убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил. Его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая «оставить все как есть до лучших времен» в области управления персоналом, выдвигая в качестве основного аргумента «особые местные условия». Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Москве уже два года, Смит получил похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело».

Вопросы

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом? Если "да", то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?
4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Оценка «хорошо»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной

	презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

Реферат

Властные ресурсы руководителя: их проявление и использование

Кризис лидерства

Особенности организационного поведения в различных национальных культурах.

Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях

Психологические типы людей и типы поведения человека в организации

Влияние руководителя на организационные ценности сотрудников.

Ключевые компетенции организационного лидера

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.

Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Контрольная работа

Задание:

I. Выберите одну из предложенных тем.

1. Групповая дискуссия как метод групповой работы.
2. Этапы групповой дискуссии.
3. Задачи модератора.
4. Функции модератора.
5. Основные правила модерации.
6. Роли модератора.
7. Деструктивные персональные стили модератора.
8. Качества эффективного модератора.
9. Конструктивные и деструктивные роли участников.
10. Управление групповым процессом в ходе групповой дискуссии.
11. Приемы организации внутригруппового взаимодействия.
12. Контроль над предвзятостью модератора
13. Формы организации дискуссии (по Г. Е. Филатовой)
14. Содержание дискуссии в стиле «Орегонский план»
15. Содержание дискуссии в стиле «Оксфордский план»
16. Содержание дискуссии со скрытыми ролями.
17. Дискуссия как анализ конкретных ситуаций.
18. Содержание ролевой дискуссии

II. Теоретическая часть: раскройте содержание выбранной темы (3-5 страниц текста, Times New Roman 14, интервал полуторный).

III. Практическая часть: определите тему, форму групповой дискуссии и разработайте ее содержание

Примечание: тема групповой дискуссии д.б. связана с дисциплиной «Руководство и лидеров в организации» и предлагается магистрантом самостоятельно.

Общий объём контрольной работы: до 10 страниц.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные

	действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.				
Знать теоретические основы управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Способен дать исчерпывающий ответ о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Дает ответ на основные вопросы о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели
Уметь анализировать теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Демонстрирует умение теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Демонстрирует фрагментарные умения теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Демонстрирует отсутствие умений теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели
Владеть навыками анализа эффективности стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения поставленной цели	Способен в полном объеме анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения	Способен анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения	Способен фрагментарно анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения поставленной цели	Не способен анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для

	поставленной цели	поставленной цели		достижения поставленной цели
УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений.				
Знать основы организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений;	Способен дать исчерпывающий ответ о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Дает ответ на основные вопросы о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Затрудняется с ответом на вопрос о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений
Уметь анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики;	В полном объеме демонстрирует умение анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики	Демонстрирует умения анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики	Демонстрирует отсутствие умений анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики
Владеть навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Владеет в полном объеме навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Владеет навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Владеет отдельными навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Демонстрирует отсутствие навыков организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели
УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.				
Знать теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации;	Способен дать исчерпывающий ответ о способах разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации	Дает ответ на основные вопросы о способах разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на способах разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации	Затрудняется с ответом на вопрос о способах разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации
Уметь: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	В полном объеме демонстрирует умение применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Демонстрирует базовые умения применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Демонстрирует фрагментарные умения применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Демонстрирует отсутствие умений применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде
Владеть навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Способен в полном объеме владеть: навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Владеет навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Демонстрирует фрагментарные: навыки предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Демонстрирует отсутствие навыков предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.
УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям				
Знать теоретические основы проведения дискуссии по заданной	Способен дать исчерпывающий ответ о теории проведения	Дает ответ на основные вопросы о теории проведения дискуссии	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о теории	Затрудняется с ответом на вопрос о теории проведения

[illegible]

делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	навыками анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам