

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Гордеева Елена Григорьевна
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 11.02.2025 15:51:58
 Уникальный идентификатор документа:
 6bbcb8f4dab52fed0e4be2f96611cd68c98ac274

Приложение 1
 к рабочей программе дисциплины
 Стратегии психологического исследования

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
 УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
 процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационные практикумы	10-8 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-5 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 4-3 - задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием и отчетом, допущены значительные ошибки.
2.	Доклад	10-8 – доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался, автор отвечает на вопросы, показано владение специальным аппаратом, четкость выводов - полностью характеризуют работу 7-5 – доклад четко выстроен, демонстрационный материал использовался в докладе, доклад хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на большинство вопросов, выводы нечетки 4-1 – доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно, не может четко ответить на вопросы
3.	Дискуссия	5– ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно–действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
4.	Эссе	10-8– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 7-5– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 4-3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов

1. Особенности научного исследования.
2. Основные классификации психологических исследований
3. Генетический метод исследования
4. Лонгитюдный метод исследования
5. Применение контрольной и экспериментальной группы в психологических исследованиях.
6. Понятие о процедурах балансировки и контрбалансировки.
7. Валидность и надежность методик, способы их проверки.
8. Особенности квазиэксперимента.
9. Этапы стандартизации и их содержание.
10. Преобразование первичных данных в производные показатели.
11. Опрос как метод сбора информации.
12. Анкетирование.
13. Особенности контент-аналитического исследования.
14. История графического изображения и начало психологического анализа рисунка.
15. История развития и теоретические основы проективного метода.
16. Достоинства и недостатки проективных методов.
17. Применение лонгитюдного метода в изучении близнецов.
18. Исследование одаренности лонгитюдным методом.
19. Процедура экспертного оценивания. Виды экспертного оценивания.
20. Достоинства и недостатки биографического. Процедуры и техники.

Примерные темы эссе

1. Нормативные предписания разработчикам и пользователям психодиагностических методик.
2. Этические проблемы, связанные с обеспечением прав обследуемого.
3. Этический кодекс психолога.
4. Принцип конфиденциальности в работе психолога.
5. Аспекты качественного исследовательского интервью
6. Этапы исследования с помощью интервью
7. Отбор персонала
8. Обучение и развитие персонала
9. Продвижение сотрудников
10. Получение обратной реакции от сотрудников в плане мотивации

Вопросы для организации дискуссий

1. Методы отбора и распределения испытуемых по группам.
2. Характеристики эксперимента, наблюдения и тестов.
3. Понятие «наблюдение».
4. Влияние личности исследователя на результаты наблюдения.
5. Понятие стандартизации.
6. Расчет тестовых показателей.
7. Беседа как вербальный диагностический метод.
8. Интервью как разновидность опроса.
9. Требования к проведению контент-анализа.
10. Основные критерии психологического анализа рисунка.
11. Виды и писание проективных методик.

12. Цели применения проективных методов.
13. Сущность метода экспертных оценок
14. Изучение творческих способностей с помощью лонгитюдного метода.
15. Метод поперечных срезов. Особенности и применение.
16. История и сущность биографического метода. Специфические особенности метода.

Типовые задания для проведения ситуационных практикумов

Задание 1. Какие виды тестов можно использовать при:

- обследовании интеллектуального развития ребенка 7 лет?
- изучении мотивации достижения у подростков?
- выявлении скорости моторных реакций?
- обследовании сферы эмоций?

Задание 2. Составьте вариант биографической анкеты для студента (для поступающего на военную службу, для претендента на работу юриста).

Задание 3. Составьте свою биографическую диаграмму. Не подписывайте значимых, и вашего, в том числе, имен. Обменяйтесь с одноклассниками. Попробуйте угадать, чья диаграмма к вам попала, определите индивидуальные особенности человека.

Задание 4. Предложить исследовательские методы, которые позволят Вам построить предположения о человеческом поведении и его изменчивости.

Задание 5. Составить таблицу частотного распределения «сырых» баллов по данным психологического исследования.

Задание 6. Провести обработку данных по любой интеллектуальной методике и написать интерпретацию результатов по различным аспектам структуры интеллекта.

Задание 7. Представить в графической форме результаты диагностики любого личностного теста, провести сопоставительный анализ и написать выводы по полученным данным.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение студентом заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40. 90-100 (отлично) - ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые научные аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен правильно. Студент правильно интерпретирует полученный результат. 80-89 (хорошо) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые аргументы. Ход решения ситуационного практикума, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 70-79 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Ход решения кейса, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все

	необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен частично. менее 50 (неудовлетворительно) – ответ на теоретический вопрос неправильный или неполный, без необходимых аргументов. Ситуационный практикум не решен.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Современное использование психологических тестов
2. Первые психологи-экспериментаторы
3. Групповое тестирование
4. Тестирование способностей
5. Стандартизированные тесты достижений
6. Измерение личностных характеристик
7. Природа психологических тестов и их применение
8. Проведение тестирования
9. Тренировка, привычность и искушенность в тестировании
10. Социальные и этические аспекты тестирования
11. Квалификация людей, использующих тесты
12. Процедуры и методики исследования
13. Основные статистические понятия
14. Возрастные нормы, внутригрупповые нормы
15. Типы надежности
16. Валидность и ее типы
17. Векслеровские шкалы интеллекта для взрослых
18. Тестирование межкультурных различий
19. Групповые и индивидуальные тесты
20. Психологические вопросы тестирования интеллекта
21. Лонгитюдные исследования интеллекта
22. Проблемы тестирования межкультурных различий
23. История развития и теоретические основы проективного метода.
24. Достоинства и недостатки проективных методов.
25. Процедура экспертного оценивания. Виды экспертного оценивания.

Задания второго типа

1. Какие направления деятельности практического психолога Вы считаете наиболее важными. Обоснуйте.
2. Перечислите области применения прикладной психологии
3. Как прикладная психология взаимодействует со средствами массовой информации. Приведите примеры.
4. Как связаны между собой маркетинг и реклама. Приведите примеры.
5. Какие принципы в исследовательской деятельности практического психолога Вы считаете наиболее важными? Обоснуйте.
6. Как работают ассессмент-центры? Представьте алгоритм исследования кандидата на определенную должность.
7. Что такое консалтинг и коучинг? Приведите примеры.
8. Как грамотно провести исследование и консультирование по организационному развитию
9. Как между собой взаимодействуют теория и практика в современных обучающих тренингах. Приведите примеры.
10. Что такое кросскультурные исследования? Приведите примеры.

11. Обоснуйте значимость использования психологами методов фасилитации.
12. Какие направления изучения явлений групповой динамики можете назвать?
13. Какие инструменты позволяют исследовать внутригрупповое влияние и взаимодействие? Перечислите не менее пяти.
14. Какие инструменты позволяют исследовать эффективность групповой деятельности? Перечислите не менее пяти.
15. Какие существуют модели для исследования групповой эффективности? Приведите примеры.
16. Как осуществляется фасилитация в коммерческих организациях? Приведите примеры.
17. Перечислите достоинства метода экспертных оценок.
18. Какие существуют разновидности очного и заочного опросов?
19. Перечислите основные подходы к оценке персонала.
20. Как осуществляется выбор критериев оценки для самооценочных методик? Приведите примеры методик самоотчета.
21. В чем заключается кадровый аудит в работе практического психолога?
22. Влияние личности исследователя на результаты наблюдения. Как это проявляется в исследовании?
23. Какие ошибки наблюдения мешают исследователю получать надежные результаты?
24. Перечислите характеристика ТАТ и назовите области применения данной методики.
25. Перечислите основные критерии психологического анализа рисунка.

Задания третьего типа

Задание 1. В известных Вам классических экспериментах:

- выделите «зависимую» и «независимую» переменные;
- определите «контрольную» и «экспериментальную» группы;
- опишите экспериментальную задачу
- перечислите алгоритм проведения эксперимента.

Задание 2. Эксперимент Рональда Миллимана (1986): По случайной выборке он опросил 227 человек. Определив, как воспринимается темп музыки, ученый по субботам вечером сам играл медленную, а по пятницам быструю музыку. Затем менял график. Выяснилось: темп музыки влияет на время, которое посетители проводят за столом. При медленной музыке они сидели в ресторане 56 мин, а при быстрой управлялись с едой за 45 мин. Причем разница в 11 мин приносила владельцам выручку в 30,5 долл. А если учесть выручку бара при ресторане, то выгода от медленной музыки становится еще больше.

- В какой области психологии проводилось исследование?
- Какова цель исследования?
- Какова гипотеза исследователя?
- Какова независимая переменная?
- Какова зависимая переменная?
- Какие переменные контролируются в эксперименте?
- Какие переменные не контролируются?
- Как неконтролируемые переменные могут повлиять на результат?
- Подтвердилась ли гипотеза?
- Является ли полноценным подтверждение гипотезы?

Задание 3. Вы служащий банка. Вас вызывает начальник и говорит: «Мы закупили дорогие банкоматы для клиентов. Потратили уйму денег, но клиенты по каким-то причинам не хотят им пользоваться. Я хочу, чтобы вы выяснили, почему это происходит, и внесли коррективы, необходимые для того, чтобы люди начали им пользоваться».

• Какие исследовательские шаги необходимо предпринять для выяснения причин плохого использования банкоматов?

- Предложите алгоритм исследования

Задание 4. Провести сравнительный анализ двух групп испытуемых: обработаете

полученные данные и дайте интерпретацию результатов.

Задание 5. Раскройте технологии работы ассессмент-центров.

Задание 6. Составьте таблицы исходных данных, в которых признаки объектов представлены в различных измерительных шкалах.

● Изобразите на графиках исходные табличные данные с различными измеряемыми признаками.

- Придумайте статистические задачи для различных типов шкалирования
- Подберите релевантный способ обработки эмпирических данных
- Предложите алгоритм вычислений для получения статистического вывода.

Задание 7. После обучения, которое вы провели, стало ясно, что один из подчиненных не смог применить на практике материал курса. Какие социально-психологические задачи нужно решать?

Задание 8. Руководитель периодически поручает кому-то из своих подчиненных вести совещание либо мозговой штурм, если такая форма деятельности является принятой в компании. С какой целью он это делает? Поясните каждый этап работы мозгового штурма и формат анализа показателей.

Задание 9. Согласно последним исследованиям, в связи с изменением экономики и развитием информационных технологий, 93% работодателей находятся в поле поиска людей с особыми навыками. Поиск исполнителей с высоким IQ заменили запросом на поиск людей с высоким эмоциональным интеллектом (EQ). Перечислите признаки, характерные для людей с ярко выраженными «гибкими», или «мягкими», навыками и стратегии их исследования.

Задание 10. Вам необходимо подобрать кандидата на вакансию менеджера по работе с ключевыми клиентами. Схема принятия решения достаточно сложна, участвуют в ней одновременно несколько человек. Продажи крупные, одна продажа может достигать несколько сот тысяч долларов, однако на ее подготовку требуется довольно много времени и усилий. Также большое значение имеет постоянное «ведение клиента» и продвижение расходных материалов. Рынок очень тесный, информация распространяется очень быстро. Внутри компании принят демократический стиль менеджмента, установка на взаимопомощь и высокую результативность. Степень текущего контроля очень незначительна, в основном оценивается конечный результат.

Составьте профиль на 10-12 компетенций для подбора кандидата на данную вакансию и выберите соответствующий инструментарий.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационный практикум	10-8 – выступление и отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 7-5 – выступление и отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 3-1 – выступление и отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – выступление и отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд
2	Доклад	10-9 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 8-6 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 5-3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 2 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся
3	Дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
4	Тестовые задания	4-5 – не менее 80% правильных ответов; 3-4 – не менее 60% правильных ответов; 1-2 – не менее 51% правильных ответов; 0 – менее 50% правильных ответов.
5	Эссе	5– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д. имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы

		подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 4– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерный тест:

- Какие философские положения относятся к вопросу о мотивации?
 - А Гомеостаз – гетеростаз
 - Б Холизм – элементаризм
 - В Проактивность – реактивность
 - Г Конституционализм – инвайронментализм
- Личность человека формируется в первые пять лет жизни. Она существенно не меняется или меняется очень незначительно по прошествии этих пяти созидательных лет. Какой психолог имел однозначный взгляд на вопрос о неизменности личности?
 - А Альфред Адлер
 - Б Абрахам Маслоу
 - В Беррес Скиннер
 - Г Зигмунд Фрейд
- Только один психолог из всех ниже обнаруживает абсолютную приверженность положению реактивности. Назовите его имя.
 - А Келли
 - Б Кеттелл
 - В Скиннер
 - Г Хорни
- Многие персонологи считают, что внутренний мир человека оказывает более существенное влияние на его поведение, чем внешние, объективные факторы (стимулы), что люди скорее совершают поступки и действуют, чем реагируют. Это базисное философское положение о природе человека определяется как
 - А принцип детерминизма.
 - Б принцип проактивности.
 - В принцип холизма.
 - Г принцип рационализма.
- Личность – динамичная организация тех психофизических систем внутри индивидуума, которые определяют характерное для него поведение и мышление. Это знаменитое определение дал...
 - А Айзенк
 - Б Бандура
 - В Келли
 - Г Олпорт
 - Д Роджерс
- Кто впервые ввел в научный оборот термин ассоциация(1700)?
 - А Фрэнсис Бэкон
 - Б Христиан Вольф

В Дэвид Гартли

Г Джон Локк

Д Джон Стюарт Милль

7. Личность – это набор характерных для данного человека форм поведения, приобретаемых посредством оперантного научения. Автор данного определения –...

А Бандура

Б Мишел

В Роттер

Г Скиннер

Д Уотсон

8. Автор концепции: люди абсолютно реактивны –...

А Бандура

Б Мишел

В Роттер

Г Скиннер

Д Уотсон

9. Основатель функционализма –...

А Локк Дж.

Б Бехтерев В.М.

В Джеймс В.

Г Вундт В.

Д Павлов И.П.

10. Понятие «проактивность» включает следующие две компоненты:

А поведение направляется силой разума;

Б люди обладают свободой выбора;

В истоки всех форм поведения внутри личности;

Г человек вырабатывает поведение, ориентируясь на будущее.

11. Каждая личность уникальна. Какой философский подход (метод) отражает эта концепция Г. Олпорта?

А Аксиоматический метод

Б Идиографический метод

В Метод конструктивного альтернативизма

Г Номотетический метод

Д Гипотетико–дедуктивный метод

12. Способность теории вдохновлять ученых, стимулировать исследовательскую деятельность в широкой области изучения личности.

А Внутренняя согласованность теории

Б Критерий всесторонности теории

В Функциональная значимость теории

Г Эвристическая ценность теории

13. Если теория позволяет выдвигать проверяемые гипотезы, значит она удовлетворяет критерию ...

А верифицируемости

Б внутренней согласованности

В эвристической ценности

Г функциональной значимости

14. Чем проще теоретическое объяснение, тем...

А прикладная ценность теории выше

Б менее теория удовлетворяет критерию верифицируемости

В более экономичная теория

Г эвристическая ценность теории выше

15. Когда теоретические концепции слишком расплывчаты для эмпирической проверки,

тогда уровень оценки теории низкий по критерию ...

- А внутренней согласованности
- Б верифицируемости
- В функциональной значимости
- Г эвристической ценности

Примерные вопросы для дискуссий:

1. Методологические уроки концепции А.Н. Леонтьева.
2. Методологические проблемы зарубежной психологии.
3. Теории личности: сходства и различия
4. Категория «личности» в зарубежной и российской психологии.
5. Уровни методологического знания: смысл, значение, функции
6. Историческая роль философской методологии в становлении науки.
7. Методология научного знания в истории отечественной психологии (на примере известных российских ученых).
8. Междисциплинарная природа психологического знания.
9. Роль и значение технологического знания в методологии науки.
10. ИмPLICITные теории и научное знание.
11. Дайте аргументированные объяснения четырем метафорам
 - «Знание – это восковая табличка».
 - «Знание – это сосуд».
 - «Знание – это зерно» (см. Притчу о зерне).

Примерные задания к ситуационному практикуму:

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучающимися заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Задание 1. Придумать агглютиграмму к ключевым основаниям, на которых базируется методологическое знание.

Задание 2. Составить тезаурус (терминологический аппарат) психологического знания (на основе курса «общей психологии»).

Задание 3. Назвать методы получения объективного знания в различных областях науки.

Задание 4. Используя тезис: «Любое научное знание – это знание, которое нуждается в проверке на истинность (в верификации), т.е. любое научное знание – это опровергаемое знание», проанализируйте дайджест об исследованиях счастья.

Задание 5. Выделить критерии научной, житейской и имPLICITной теорий.

- Привести примеры на разные виды житейского знания.
- Выделить в каждом приведенном примере специфические признаки житейской психологии.

- В каждом примере найти область психологических знаний, раскрывающих заложенный смысл в терминах научной психологии.

- Подумать, какие методы получения объективного знания можно использовать для доказательства правильности высказанной мысли.

Задание 6. Используя результаты, полученные учеными в исследовании категории «счастья» (см. дайджест психологических исследований), подобрать из житейской психологии адекватные метафоры, пословицы-поговорки, анекдоты и др.

Задание 7. Методика «Толкование пословиц»

- Проанализируйте список пословиц и метафор.
- Попытайтесь дать интерпретацию скрытого смысла каждой пословицы
- Проведите классификацию списка пословиц по различным основаниям (типам обобщения). Например: труд-работа, черты характера человека, поведение людей, межличностные отношения и др.

Задание 8. Выбрать любое на ваш взгляд интересное исследование и проанализируйте его методологическую структуру по следующей схеме:

- Что является объектом и предметом данного исследования?
- Каковы критерии, которые отделяют данное исследование от других наук?
- С помощью какого метода осуществлялось изучение данного психологического феномена?
- Какая психологическая концепция (теоретическая модель) лежит в основе данного исследования?
- Какие моменты данного исследования имеют критические замечания?

Задание 9. Используя дайджест психологических исследований, найдите исследования, которые, по-вашему мнению, являются:

- наиболее актуальными
- наиболее интересными
- критически уязвимыми
- оригинальными (с точки зрения процедуры исследования)

Задание 10. Найдите ошибки. Тема исследования: «Связь личностных особенностей и принадлежности к субкультуре «аниме».

Объект исследования: Экспериментальная группа 18 человек, принадлежащих к культуре «анимэ», в возрасте от 17 до 21 г., из них 15 женщин, 3 мужчины.

Контрольная группа 19 человек, не принадлежащих к культуре «анимэ», в возрасте от 17 до 38 лет, из них 10 женщин, 9 мужчин.

Примерные темы для докладов:

Тема 1 Психология и методология научного познания

1. Философия науки и роль парадигм.
2. Классическая и постклассическая парадигма науки.
3. Проблема человека в философской картине мира.
4. Развитие представлений о предмете психологии.
5. Системный историко-эволюционный подход к изучению человека.

Тема 2 Основные методологические принципы и проблемы в психологии

1. Специфика психологического знания.
2. История развития представлений о научном познании.
3. Методология психологии, теория, метод и методика.
4. Общая характеристика уровней системной организации науки.
5. Категория мотива в психологии.

Тема 3 Системный подход в психологии: проблемы и решения

1. Методология психологического исследования.
2. Человек и его место в различных системах.
3. Принцип детерминизма в психологии.
4. Принцип развития в психологии.
5. Проблема объективности в психологии.

Тема 4 Методология научной и практической деятельности психолога

1. Принцип системности в психологии.
2. Категория образа в психологии.
3. Основные понятия системного анализа.
4. Проблемы развития психики.
5. Роль наследственных и средовых детерминант в психике человека.

Примерные темы эссе:

1. «Вера – то, ради чего умирают; идеология – то, ради чего убивают» (А. Бенн)
2. «Меняются не столько вещи, сколько наш взгляд на них» (Ж. Пети-Сан)
3. «Поиск истины важнее, чем обладание истиной» (А. Эйнштейн)

4. «Мудрость: мыслить с пессимизмом, действовать с оптимизмом» (Г. Гессе)
5. «Наука – это истина, помноженная на сомнение» (П. Валери)
6. «Опыт – это слово, которым люди называют свои ошибки» (пословица)
7. «Лучший способ предвидеть что будет – помнить о том, что было» (Д. Галифакс)
8. Что такое знание?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

Задания 1 типа

1. Методология науки. Общая характеристика методологических и теоретических проблем психологии.
2. Особенности мировоззрения субъекта научной деятельности.
3. Требования к мировоззрению ученого, реализующего естественнонаучного исследования.
4. Философско-методологические позиции в отношении места и роли психических явлений в окружающем мире.
5. Предмет изучения психологии. Различные подходы к пониманию и определению предмета психологии.
6. Психофизиологическая (психофизическая) проблема. Отношения между объектом и образом, образом и деятельностью субъекта, образом и нейрофизиологическими процессами.
7. Особенности вне научного и научного познания.
8. Обыденные, мистические, эмоционально-ценностные и научные формы познания явлений.
9. Общенаучные методы познания.
10. Индуктивный, гипотетико-дедуктивный и аксиоматический методы получения научных знаний.
11. Дифференциация и интеграция научных знаний и научных исследований.
12. Эмпирические и теоретические формы научного познания в разных направлениях научного исследования явлений.

13. Критерии относительной истинности научных теоретических знаний.
14. Принципы верификации и фальсификации теорий.
15. Характеристика описательных и объяснительных знаний в психологии: феномены, факты, теории.
16. Объяснения квазиобъяснения в естественных и гуманитарных науках: детерминистские (причинно-следственные) и телеологические объяснения; объяснения на основе идентификации и интерпретации, основанной на вере или интуиции.
17. Типы объяснений (теорий) в психологии в зависимости от способа их построения: атрибутивные, составно-структурные, функциональные, генетические теории.
18. Редукционизм в психологии. Виды редукционизма в психологии: физиологический, информационный и др.
19. Различные точки зрения на законы в психологии. Проблема законов в психологии. Различные типы законов в структуре психологического знания.
20. Характеристика знаково-символических средств. Их роль в научном исследовании. Индексы, символы, знаки. Материальная форма знака, предметная отнесенность, значение, смысл.
21. Основные функции знаково-символических средств в научном познании. Указание, обозначение, кодирование-декодирование, схематизация, моделирование. Знаково-символические средства в психологии.
22. Научная проблема и научные гипотезы. Предмет и объект исследования.
23. Характеристика феноменологических, эмпирических и теоретических методов получения психологических знаний.
24. Эмпирические и теоретические трудности и проблемы в исследовании психических явлений.
25. Основные методологические принципы, на которые опирается отечественная психология.

Задания 2 типа

1. Чем отличается научное мышление от обыденного?
2. Что такое понимающая психология и как она отличается от объяснительной?
3. Из каких структурных элементов состоит психологическое знание?
4. Чем различаются базовые психологические школы /теории/парадигмы?
5. В чем особенности психологического знания?
6. Почему понятийные аппараты разных психологических концепций не совпадают?
7. Из каких компонентов состоит любая психологическая теория?
8. На какие принципиальные группы можно разделить методологические проблемы в психологии?
9. В чем состоит проблема единиц анализа психики?
10. Назвать функции сознания.
11. Какие существуют варианты «снятия методологических проблем»?
12. В чем заключается сущность кризиса в психологии?
13. В чем состоит проблема изучения сознания?
14. Что такое самосознание в контекстах разных психологических теорий?
15. Системный подход: в чем его методологические преимущества?
16. Каким образом практическая психотерапия соединена с методологией психологии?
17. Каким образом в контексте методологии представляется развитие психологии как науки?
18. Что такое «действие» на разных уровнях методологического обобщения в психологии?
19. Какая методологическая проблема в психологии приоритетна для решения? Возможен ли такой выбор?
20. Что означают составляющие методологии в психологии?
21. Что такое психика?

22. Каковы этапы и функциональная организация психологического исследования: этапы, методы, результаты.
23. Что такое психофизическая и психофизиологическая проблема. Тожественны ли эти понятия?
24. Что такое научная проблема и гипотеза? Тожественны ли эти понятия. Приведите примеры.
25. Что такое предмет и объект исследования? Тожественны ли эти понятия. Приведите примеры.

Задания 3 типа

Задание 1. Проанализировать любую психологическую теорию относительно центральных и периферических компонентов, определив:

- центральную категорию и соответствующий феномен,
- набор основных понятий,
- систему отношений между понятиями.

Задание 2. Сравнить две психологические теории по следующим категориям:

- что определяется, в качестве предмета психологии,
- как соотносятся теоретические основания и основной метод.

Задание 3. «Наука подобна произведению искусства, в ней всегда есть недосказанность, есть не только знание, но и незнание, которое Н. Кузанский называл ученым незнанием». Прокомментируйте высказывание Зинченко В.П. в терминах методологии психологии.

Задание 4. Используя результаты, полученные учеными в исследовании категории «счастья», подобрать из житейской психологии адекватные метафоры, пословицы-поговорки, анекдоты и др.

Задание 5. Опишите, как бы Вы организовали экспертное оценивание влияния условий обучения студентов на динамику степени их утомления в течение рабочей недели.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад	Оценки доклада: 5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 4-3 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
2.	Ситуационный практикум	10-8 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-6 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 5-4 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 3-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием и отчетом, допущены значительные ошибки. 0 – работа и отчет не выполнена.
3.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 4 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 3 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 1-2 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Семинарское занятие используется для формирования навыков публичного обсуждения профессиональных вопросов. Подготовка доклада осуществляется в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы. Представляется на семинаре с обязательной презентацией. Продолжительность доклада 10-12 мин., после чего следует его обсуждение.

Примерные темы докладов:

Тема 1. Введение в теорию качественных и количественных методов психологии

1. Место математической статистики в структуре психологических исследований
2. Измерения индивидуальных психологических особенностей и способы сопоставления

данных.

3. Формы презентации эмпирических данных.
4. Особенности выборки.
5. Понятие измерения в психологии.
6. Ранжирование данных.

Тема 2. Организация и проведение эмпирического исследования в психологии

1. Типы задач в профессиональной работе психолога, требующие математического обобщения результатов.
2. Генеральная совокупность. Свойства и параметры совокупности, виды.
3. Смысл и значение статистических данных. Проблема выбора метода исследования.
4. Правила ранжирования, проверка, проблемы одинаковых рангов.
5. Определение выбора измерительной шкалы.

Тема 3. Основы измерения и количественного описания данных

1. Проблема статистического вывода.
2. Принятие статистического решения.
3. Корреляционные методы.
4. История корреляционных исследований.
5. Сравнение исследовательских процедур

Тема 4. Многомерные количественные методы обработки данных и статистические гипотезы

1. Назначение факторного анализа.
2. Факторные исследования.
3. Кластерный анализ и его назначение.
4. История факторного анализа.
5. Процедура проведения факторного анализа.

Тема 5. Общие принципы проверки статистических гипотез

1. Качественные методы обработки данных
2. Статистические гипотезы
3. Проверка статистической гипотезы
4. Этапы принятия статистического решения
5. Статистическое решение и вероятность ошибки

Тема 6. Анализ и представление результатов качественных и количественных исследований.

1. Формы представления результатов
2. Описание и анализ количественных данных в психологии
3. Первичная и вторичная интерпретация данных эмпирических исследований
4. Требования, предъявляемые к аналитическому отчету
5. Формы презентации научной работы

Примерные темы эссе

Тема 4. Многомерные количественные методы обработки данных и статистические гипотезы

1. Проблемы проверки статистических гипотез: из опыта личных исследований.
2. Корреляционный анализ и опыт первых открытий интересных связей.
3. Назначение и классификация многомерных методов: как не запутаться?
4. Формулирование гипотезы: из опыта исследований
5. Из истории возникновения статистических методов: интересные факты.

Тема 5. Общие принципы проверки статистических гипотез

1. Что такое контент-анализ и «с чем его едят»?
2. Знаменитые имена в истории статистики.
3. Как нам помогают критерии различий?
4. Как не запутаться в гипотезах? Опыт моих исследований.
5. Рекомендации к выбору критерия.

Типовые задания к ситуационному практикуму

Задание 1. В таблице приведены значения коэффициентов ранговой корреляции Спирмена (тревожность и стратегии поведения в конфликтных ситуациях). Сделайте качественные выводы.

			Корреляции							
			Пол	Возраст	Тревога	Соп-во	Сотр-во	Компр	Избег	Приспос
по С пи рм ен у	Пол	Коэффициент корреляции	1,000	-,060	,114	-,032	-,057	-,122	,161	,056
		Знч. (2-сторон)	.	,654	,395	,810	,673	,364	,228	,675
		N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Возраст	Коэффициент корреляции	-,060	1,000	-,031	-,028	-,072	-,048	,000	,126
		Знч. (2-сторон)	,654	.	,818	,834	,590	,722	1,000	,345
		N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Тревога	Коэффициент корреляции	,114	-,031	1,000	-,028	-,269*	-,008	,053	,168
		Знч. (2-сторон)	,395	,818	.	,835	,041	,952	,691	,207
		N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Соп-во	Коэффициент корреляции	-,032	-,028	-,028	1,000	,007	-,349**	-,364**	-,594**
		Знч. (2-сторон)	,810	,834	,835	.	,957	,007	,005	,000
		N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Сотр-во	Коэффициент корреляции	-,057	-,072	-,269*	,007	1,000	-,175	-,404**	-,184
		Знч. (2-сторон)	,673	,590	,041	,957	.	,189	,002	,167
		N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Компр	Коэффициент корреляции	-,122	-,048	-,008	-,349**	-,175	1,000	-,123	-,157
		Знч. (2-сторон)	,364	,722	,952	,007	,189	.	,358	,239
		N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Избег	Коэффициент корреляции	,161	,000	,053	-,364**	-,404**	-,123	1,000	,105
		Знч. (2-сторон)	,228	1,000	,691	,005	,002	,358	.	,431
		N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Приспос	Коэффициент корреляции	,056	,126	,168	-,594**	-,184	-,157	,105	1,000
		Знч. (2-сторон)	,675	,345	,207	,000	,167	,239	,431	.
		N	58	58	58	58	58	58	58	58

Проверьте свои ответы: Анализ данных, отраженных в таблице, позволяет сделать следующие выводы:

1. Выявлена статистически значимая отрицательная корреляция по шкалам тревоги и сотрудничества. Это означает, ...
2. Чем более человек склонен к соперничеству в конфликте, тем меньше вероятность, что он будет использовать такие стратегии как
3. Существует отрицательная корреляционная связь между стратегией «Избегания» и «Сотрудничества». Это может означать, что

Задание 2: Установить программное обеспечение пакетов STATISTICA 6.0 и SPSS 10.0.

Задание 3: Создать электронную таблицу STATISTICA в соответствии с предложенным

образцом. Рассчитать основные выборочные статистики. Сохранить созданные документы и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

Задание 4: Создать матрицу данных в SPSS. Провести частотный анализ данных. Построить гистограмму. Перенести результаты в среду MS Word 2007. Сохранить созданные документы и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

Задание 5. При выполнении дипломной работы студенту необходимо было сравнить уровень креативности успешных и неуспешных менеджеров. Как показатель успешности было выбрано среднее число сделок, заключенных в течение месяца (количество сделок за год поделенное на 12 месяцев). Этот показатель у разных менеджеров составил от 10 до 30. К группе успешных студент отнес менеджеров, имевших от 20 до 30 сделок, неуспешных – 10-20 сделок. Все ли сделано правильно? Какие возможны варианты?

Задание 6. Установите соответствие между условиями и особенностями распределения. Каждый элемент может быть использован только один раз

- A) В распределении признака преобладают более низкие значения
- B) В распределении признака преобладают более высокие значения
- C) Кривая распределения имеет форму плато или прогиб в средней части (бимодальное распределение)
- D) Острове́ршинная кривая распределения, результаты тестирования большинства испытуемых имеют значения близкие к среднему значению
- E)
 1. $As < 0$
 2. $Ex > 0$
 3. $As > 0$
 4. $Ex < 0$
 5. $Ex = 0$

Задание 7. Ниже приведена таблица с результатами подсчетов при использовании критерия Колмогорова - Смирнова по методике К. Рифф «Шкала психологического благополучия».

Сделайте вывод о характере распределения данных и обоснуйте каждый тезис:

- Распределение отличается от нормального
- Критерий Колмогорова Смирнова не используется для определения характера распределения
- Данное распределение нормальное

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся	Выполнение студентом заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40. 90-100 (отлично) - ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые научные аргументы, использована

принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	профессиональная лексика. Кейс решен правильно. Студент правильно интерпретирует полученный результат. 80–89 (хорошо) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые аргументы. Ход решения ситуационного практикума, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 70–79 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Ход решения кейса, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50–69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен частично. менее 50 (неудовлетворительно) – ответ на теоретический вопрос неправильный или неполный, без необходимых аргументов. Ситуационный практикум не решен.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа.

1. Методологическая основа исследования. Методологические подходы.
2. Классификация видов психолого-педагогического исследования.
3. Описательное и аналитическое исследования.
4. Лонгитюдное исследование: основные характеристики, проблемы организации.
5. Обоснование актуальности темы исследования.
6. Проблема научного исследования: особенности определения и научной постановки.
7. Объект и предмет исследования: характеристика. Цель исследования, задачи исследования, их формулировка. Гипотеза исследования: основные требования.
8. Взаимосвязь методологии, методов и методик психолого-педагогических исследований. Метод. Основная функция метода. Основные требования к методу.
9. Надежность. Виды надежности. Валидность. Классификация валидности.
10. Классификация методов психолого-педагогических исследований.
11. Эмпирические методы. Контент-анализ.
12. Методы математико-статистического анализа данных.
13. Интерпретационные методы.
14. Понятие о методике. Связь методики с методом и конкретными задачами исследования.
15. Количественные методы в психологических исследованиях.
16. Измерения в психологических исследованиях.
17. Математическая и статистическая обработка данных в психолого-педагогических исследованиях.
18. Выявление различий в уровне исследуемого признака.
19. Выявление различий в распределении признака.
20. Корреляционный анализ. Метод ранговой корреляции.
21. Дисперсионный анализ.
22. Визуализация данных с применением статистических пакетов Statistica, SPSS.
23. Основные требования к оформлению отчета о научно-исследовательской работе. Композиция отчета.

Задания второго типа.

1. Определение и соотношение понятий «методология», «метод», «методика», «процедура», «техника» исследований. Специфика психологического исследования на разных уровнях методологии. Виды исследований в психологии. Типы данных,

получаемых в исследовании.

2. Методы эмпирического исследования. Методы воздействия. Взаимосвязь между методами исследования и воздействия. Методы обработки и анализа данных исследования.
3. Определение понятий: качественная методология, качественные методы исследования, качественный анализ. Исследовательский потенциал качественных методов. Практические задачи, решаемые с помощью качественных исследований.
4. Сравнительный анализ качественного и количественного подхода к методам исследования.
5. Преимущества и ограничения качественных и количественных методов исследования.
6. История развития качественных и количественных методов в психологии.
7. Проблема качества данных и возможности его повышения.
8. Основные этапы построения эмпирического исследования.
9. Особенности построения выборки и подбора методов исследования
10. Классификация и общая характеристика опросных методов, области их использования и ограничения.
11. Особенности интервью: виды и специфика применения.
12. Сравнительный анализ методов интервьюирования и анкетирования; достоинства и недостатки.
13. Особенности обработки и анализа количественных данных.
14. Общие особенности методов анализа документов.
15. Особенности использования социометрии как метода сбора данных.
16. Особенности использования эксперимента в психологическом исследовании.
17. Наблюдение как метод психологии: достоинства и недостатки.
18. Специфика проективных методических приемов и исследовательских техник.
19. Основные особенности использования групповых методов качественного исследования.
20. Методология и методы качественно-количественных исследований.
21. Основные особенности планирования и организации исследования.
22. Роль модератора в проведении психологического исследования.
23. Индивидуальное интервью: преимущества и ограничения.
24. Основные характеристики и специфика этнографических методов.
25. Основные подходы к анализу качественных данных.

Задания третьего типа

Задание 1: Написать конспект в электронном виде. Раскрыть основные понятия и термины. Перечислить виды и свойства информации. Привести классификацию информационных технологий. Указать основные тенденции в развитии ИТ. Составить глоссарий основных понятий в электронном виде. Сохранить созданные документы с расширением «.doc» и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

Задание 2: Написать конспект в электронном виде. Раскрыть основные понятия и термины. Указать основное назначение Кейс-, ТВ- и Мультимедиа технологий. Привести классификацию информационных образовательных Интернет-ресурсов. Написать глоссарий основных понятий в электронном виде. Сохранить созданные документы с расширением «.doc» и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

Задание 3: Написать конспект в электронном виде. Раскрыть основные понятия и термины. Указать основные методы защиты информации в компьютерных системах. Составить глоссарий основных понятий в электронном виде. Сохранить созданные документы с расширением «.doc» и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

Задание 4: Создать текстовый документ в среде MS Word 2007 на заданную тему в

соответствии с предложенным образцом. Сохранить созданный документ с расширением «.doc» и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

Задание 5: Создать электронную таблицу в среде MS Excel 2007 на заданную тему в соответствии с предложенным образцом. Ввести расчетные формулы и сделать необходимые вычисления. Отсортировать данные по заданным параметрам. Построить диаграммы полученных результатов. Провести анализ результатов. Сохранить созданный документ с расширением «.xls» и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

Задание 6: Создать электронную презентацию в среде MS PowerPoint 2007 на заданную тему. Сохранить созданный документ с расширением «.pptx» и с помощью Internet отправить на проверку преподавателю.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Доклад	10-8 – доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался, автор отвечает на вопросы, показано владение специальным аппаратом, четкость выводов - полностью характеризуют работу 7-5 – доклад четко выстроен, демонстрационный материал использовался в докладе, доклад хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на большинство вопросов, выводы нечетки 4-1 – доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно, не может четко ответить на вопросы
2.	Дискуссия	10–8 ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно–действенный и обратно. 7-5 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 4-3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика..
3.	Тест	10-9 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 8-5 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 4-0 – менее 50% правильных ответов
4.	Конспект	10-9 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 8-5 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 4-0 – менее 50% правильных ответов

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные вопросы для докладов

1. Исследовательские проекты
2. Информационные проекты
3. Творческие проекты
4. Игровые проекты
5. Практические проекты
6. Теоретические аспекты проектирования
7. Принципы конструирования и проектирования индивидуальных
8. образовательных программ (проектов)
9. Образовательные проекты
10. Моделирование

11. Организация проектной деятельности
12. Этапы работы над проектом
13. Деятельность на различных этапах проектирования
14. Рейтинговая оценка проекта

Примерные тестовые задания

1. Методы исследования делятся на:

- А) формирующие и констатирующие;
- Б) теоретические и эмпирические;
- В) творческие и шаблонные;
- Г) диалектические и исторические.

2. К теоретическим методам исследования относятся:

- А) контент-анализ;
- Б) наблюдение;
- В) анализ;
- Г) моделирование.

3. Среди теоретических методов найдите эмпирический:

- А) анализ;
- Б) синтез;
- В) наблюдение;
- Г) абстрагирование.

4. Синтез – это:

- А) эмпирический метод психолого-педагогических исследований;
- Б) метод научного исследования, в основе которого лежит процесс соединения или объединения ранее разрозненных вещей или понятий в одно целое;
- В) это понятие, означающее представление о чем-либо в более совершенном виде, чем это есть на самом деле;
- Г) метод научного исследования явлений и процессов, в основе которого лежит изучение составных частей, элементов изучаемой системы.

5. Дедукция – это:

- А) метод мышления;
- Б) оценочная практика;
- В) метод исследования;
- Г) метод качественно-количественного анализа.

6. Метод мышления, в котором осуществляется переход от частного знания к более общему, называется:

- А) интерпретация;
- Б) интериоризация;
- В) индукция;
- Г) идеализация.

7. К теоретическим методам относятся:

- А) наблюдение;
- Б) эксперимент;
- В) синтез;
- Г) анкетирование.

8. Специально созданный человеком письменный предмет, предназначенный для передачи или хранения информации, называется:

- А) флэшка;
- Б) документ;
- В) жесткий диск;
- Г) USB- диск.

9. Гипотеза – это

- А) предположение или догадка, утверждение, не предполагающее доказательство;
- Б) утверждение, предполагающее доказательство;
- В) предположение или догадка, утверждение, предполагающее доказательство.

10. Проект – это:

- А) самостоятельная творческая исследовательская деятельность, направленная на достижение поставленной цели или проблемы;
- Б) общественное представление чего-либо нового, недавно появившегося, созданного;
- В) это развернутое устное изложение какой-либо темы, сделанное публично;

11. Практико – ориентированный проект - это:

- А) сбор информации о каком-нибудь объекте, явлении;
- Б) доказательство или опровержение гипотезы;
- В) решение практических задач заказчика проекта;

12. Метод исследования - это...:

- А) способ достижения какой либо цели, решения конкретной задачи, совокупность приемов и операций практического и теоретического освоения;
- Б) точка зрения, с позиции которой рассматриваются или воспринимаются те или иные предметы, понятия, явления;
- В) инструмент для добывания фактического материала;

13. Укажите преимущество подгрупповых проектов:

- А) автор проекта получает наиболее полный и разносторонний опыт проектной деятельности на всех этапах работы;
- Б) у автора есть возможность обогащаться опытом других, видеть более эффективные стратегии работы;
- В) формируются навыки сотрудничества, умения проявлять гибкость, видеть точку зрения другого, идти на компромисс ради общей цели;

14. В план исследовательской работы не входит:

- А) титульный лист;
- Б) список литературы;
- В) основная часть;
- Г) введение.

15. Методы исследования, основанные на опыте, практике:

- А) эмпирические;
- Б) теоретические;
- В) статистические;
- Г) все варианты верны.

16. Метод исследования, который предполагает организацию ситуации исследования и позволяет ее контролировать в процессе всей работы:

- А) наблюдение;
- Б) эксперимент;
- В) анкетирование;
- Г) все варианты верны.

17. Метод письменного опроса респондентов:

- А) тестирование;
- Б) анкетирование;
- В) Моделирование.
- Г) Все варианты не верны.

18. Для чего создают папки:

- А) для удобства;
- Б) для красоты;
- В) чтобы скрыть информацию.

19. Как называется страница презентации?

- А) слайд;

Б) кадр;

В) сцена.

20. Что можно вставить на слайд презентации?

А) рисунок

Б) звук;

В) текст;

Г) все вышеперечисленное

21. К электронным носителям информации НЕ относится:

А) флеш-накопитель;

Б) лазерный диск;

В) монитор.

22. Для создания презентаций используется программа:

А) PowerPoint;

Б) Excel;

В) Word.

23. Вам нужно, чтобы все слайды были оформлены одинаково. Вы выберете в меню вкладку:

А) вставка;

Б) дизайн;

В) вид.

24. Что такое презентация PowerPoint?

А) прикладная программа для обработки электронных таблиц;

Б) устройство компьютера, управляющее демонстрацией слайдов;

В) текстовый документ, содержащий набор рисунков, фотографий, диаграмм;

Г) демонстрационный набор слайдов, подготовленных на компьютере.

25. Выполнение команды Начать

показ слайдов презентации программы Power Point осуществляет клавиша ...

А) F5

Б) F4

В) F3

Г) F7

26. Метод исследования, предполагающий, что обследуемый отвечает на ряд задаваемых ему вопросов:

А) манипуляция;

Б) опрос;

В) тестирование;

Г) эксперимент.

27. Важнейшие выводы, к которым пришел автор исследовательской работы:

А) приложения;

Б) введение;

В) заключение;

Г) основная часть

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо)– ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Ход решения задачи правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно)– ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена частично. -Менее 50 (неудовлетворительно)– ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задача не решена

Задания первого типа

1. Понятие «проекта». Основные характеристики и особенности проектной деятельности.
2. Разновидности и классификация проектов.
3. Роль и значение проектов в современном мире.
4. Современное состояние и перспективы развития проектной деятельности.
5. Жизненный цикл и основные стадии проекта.
6. Понятие и назначение вех и контрольных событий в проекте.
7. Проект на стадии замысла, комплексный анализ идеи, психологические особенности оценки идеи.
8. Определение целей и задач проекта.
9. Планирование в проектной деятельности.
10. Разработка проектного задания.
11. Разработка структурной схемы работ, построение сетевого графика.
12. Определение рисков проекта.
13. Психологические особенности этапа планирования.
14. Психологические особенности выполнения работ по проекту.
15. Психологические особенности стадии завершения проекта.
16. Факторы, влияющие на успех и неудачи проекта.
17. Основные психологические особенности процесса управления проектами (реализации функции организации и контроля).
18. Уникальность условий управления проектом.
19. Причины неудачного управления проектами.
20. Управление конфликтами, возникающими при работе над проектом.
21. Профессионально-важные качества (ПВК) личности эффективного менеджера проекта.
22. Методы диагностики профессионально-важных качеств менеджеров проекта.
23. Построение команды проекта. Подбор персонала для работы над проектом.
24. Психологические подходы к решению задачи формирования эффективных проектных групп (типологический, ролевой, психометрический и другие подходы).
25. Стадии существования команды проекта.
26. Развитие команды.
27. Психологические подходы к сплочению команды проекта.
28. Критерии эффективности команды проекта.
29. Характеристики высокоэффективных проектных команд.

30. Основные трудности и проблемы, возникающие в работе проектных команд.
31. Основные подходы к мотивации команды проекта.
32. Особенности представления материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла.
33. Основные психологические приемы и методы организации и проведения эффективной презентации проекта.
34. Ожидания от проекта и формирование общего впечатления о проекте.
35. Наиболее распространенные ошибки, приводящие к снижению оценки проекта.

Задания второго типа

1. Какие основные виды психологического исследования проекта вы знаете?
2. Планирование какого вида исследования проектной области является наиболее сложным и почему?
3. Охарактеризуйте основные этапы проведения психологического исследования проекта?
4. Какие психологические барьеры мешают эффективно планировать исследование проекта?
5. Какое содержание вкладывается в понятие «планирование Эксперимента/проекта»?
6. Каковы критерии хорошего эксперимента?
7. Как планирование связано с валидностью эксперимента?
8. Каковы основные угрозы внутренней валидности?
9. Каковы основные угрозы внешней валидности?
10. В чем отличие содержательного и формального планирования эксперимента?
11. Каковы основные недостатки проектных планов?
12. Почему истинные экспериментальные планы хорошо контролируют основные угрозы внутренней валидности?
13. В чем причина слабого контроля классическими экспериментальными планами угроз внешней валидности?
14. В чем основное отличие квазиэксперимента от классического эксперимента?
15. Охарактеризуйте сильные и слабые стороны планов временных серий.
16. Какой экспериментальный план строится по принципу контрбалансировки?
17. В чем вы видите достоинства и недостатки плана с неэквивалентной контрольной группой?
18. Что такое нелинейная корреляция?
19. Может ли корреляционное исследование играть какую-то роль в проверке каузальных гипотез?
20. Почему лонгитюдное исследование имеет статус корреляционного?
21. Развитие команды. Приведите примеры
22. Психологические подходы к сплочению команды проекта. Приведите примеры
23. Критерии эффективности команды проекта. Приведите примеры
24. Характеристики высокоэффективных проектных команд. Приведите примеры
25. Основные трудности и проблемы, возникающие в работе проектных команд. Приведите примеры
26. Основные подходы к мотивации команды проекта. Приведите примеры
27. Особенности представления материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла. Приведите примеры
28. Основные психологические приемы и методы организации и проведения эффективной презентации проекта. Приведите примеры
29. Ожидания от проекта и формирование общего впечатления о проекте. Приведите примеры
30. Наиболее распространенные ошибки, приводящие к снижению оценки проекта. Приведите примеры

Задания третьего типа (типовые)

Задание 1

Охарактеризуйте нижеприведенные формы общения и укажите мотивы той или иной формы. В качестве примера приведите примеры в форме ситуаций

1. Социальной идентификации с коллегами

Задание 2

Задание 1 Охарактеризуйте нижеприведенные формы общения и укажите мотивы той или иной формы. В качестве примера приведите примеры в форме ситуаций

Гедонистический (удовольствия от совместных развлечений);

Задание 3

Охарактеризуйте нижеприведенные формы общения и укажите мотивы той или иной формы. В качестве примера приведите примеры в форме ситуаций

Самоутверждения среди сверстников и взрослых;

Задание 4

Охарактеризуйте нижеприведенные формы общения и укажите мотивы той или иной формы. В качестве примера приведите примеры в форме ситуаций

Самовыражения;

Задание 5

Охарактеризуйте нижеприведенные формы общения и укажите мотивы той или иной формы. В качестве примера приведите примеры в форме ситуаций

Самореализации в группе;

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад	Оценки доклада: 5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 4-3 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
2.	Дискуссия	5-4 - исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-2 - исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1 - в целом ответ правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 - ответ не правильный или вообще отсутствовал.
3.	Ситуационный практикум	10-8 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-6 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 5-4 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 3-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием и отчетом, допущены значительные ошибки. 0 – работа и отчет не выполнена.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные вопросы для докладов

Тема 1. Основные подходы в научном менеджменте

1. Психология восприятия имиджа фирмы.
2. Психологические основы существующих теорий мотивации.
3. Психолого-социальные аспекты организации труда в условиях карантина.
4. Психология властных полномочий у руководителя в современной организации.
5. Теории современного лидерства.
6. Стили поведения руководителей в условиях мультикультуральной организационной среды.

7. Властные полномочия и авторитет современного руководителя.
8. Модели руководства.
9. Женщины в менеджменте.
10. Участие персонала в деятельности организации.
11. Современный организационный стиль.
12. Психология улучшения качества рабочей жизни.
13. Психологическое значение внедрения организационных изменений.

Тема 2. Направления работы с персоналом

1. Психологические условия успешной работы с персоналом.
2. Тактика психологических исследований - советы профессионала.
3. Алгоритм осуществления отбора в успешную компанию.
4. Оценка результативности труда молодого сотрудника.
5. Психология современных пользователей Интернет-технологий в организации.
6. Смысл и значение обучения и повышения квалификации сотрудников.
7. Социально-психологические факторы улучшения условий труда.
8. Психогенные проблемы и их последствия для сотрудников организации.
9. Трудоголизм.
10. Семья и работа.

Тема 3. Психологическое тестирование в организации

1. Стандарты психологического тестирования в организации.
2. Смысл и значение профессионально-ориентированных тестов.
3. Негативные последствия использования психологических тестов в организации.
4. Анализ содержания работы интервьюера.
5. Психологический смысл и значение рекомендательных писем в современном цифровом пространстве.
6. Психологический смысл оценки результативности труда персонала организации.
7. Источники ошибок в работе организационного психолога.
8. Изучение условий труда в организации.
9. Исследование психологии потребителя и его мотивации.
10. Исследование воздействия рекламы на потребителя.

Тема 4. Организационные изменения и организационное развитие

1. Информационные технологии в развитии современной организации.
2. Комплексное управление качеством.
3. Реинжиниринг и его психологический смысл
4. Смысл и значение диверсификации рабочей силы.
5. Современные поликультуральные организации.
6. Международные аспекты организационного поведения.
7. Психологические аспекты коммуникаций в многонациональной среде
8. Личность в современном мире транснациональных корпораций.
9. Управленческое лидерство в разных культурах.
10. Личностные ценности в мультикультуральной среде.

Тема 5. Управление поведением персонала в организации

1. Современные подходы к управлению поведением сотрудниками в успешных организациях.
2. Психологический анализ поведения человека в организации.
3. Развитие личности в больших успешных корпорациях.
4. Требования к индивидуальным soft- и hard компетенциям в современной организации.

5. Способы измерения поведенческих паттернов сотрудников организации.
6. Психология вознаграждений.
7. Стадии развития бирюзовых организаций.
8. Психологический анализ управления в компании Блумберга (по книге «Bloomberg о Bloomberg»).
9. Пятая дисциплина Питера Сенге (по книге «Пятая дисциплина»).
10. Оценка и анализ деятельности в ведущих мировых компаниях.

Примерные вопросы для организации дискуссий

1. Как рассматривается личность с позиции субъект-объектных отношений в деятельности современных организаций?
2. Каковы психологические основания использования технологии коучинга в современной организационной психологии?
3. Оцените технологии создания команд с позиции современного взгляда на системный подход в организационной психологии.
4. Представьте социально-психологический портрет современного руководителя в эпоху цифровизации.
5. Каковы психологические факторы повышения эффективности труда сотрудников организации в условиях дистанционной работы?
6. Каковы психологические условия оптимизации взаимоотношений в организациях с позиции современных подходов в управлении персоналом?
7. Охарактеризуйте Soft-навыки с точки зрения отбора персонала в современной организации.
8. Какие психологические механизмы повышения мотивации персонала актуальны в высокоэффективных организациях?
9. Каково значение психологических механизмов власти в понимании управления организацией?
10. Что нужно вкладывать в смысл понятия «организационная культура»?
11. Как в системе международного бизнеса строятся отношения между людьми?
12. Найдите принципиальные отличия современной мотивации труда в России и за рубежом и дайте им психологическое обоснование.

Типовые задания к ситуационному практикуму

Задание 1. В работе менеджера особую роль играет рациональность мышления. Диалектику мыслительного процесса современного российского менеджера можно охарактеризовать следующими чертами:

- панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проводить свою принципиальную линию;
- противодействие неделовому нажиму сверху без попадания в оппозицию к руководству;
- умение не соглашаться с мнением руководства, сохраняя при этом хорошие отношения с ним;
- склонность к восприятию новых идей и их реализации, способность отличить их от прожектерства;
- способность рисковать (принимать решения, действовать без уверенности в позитивности последствий этих решений и действий), избегать опасных для бизнеса ошибок;

- предельная тактичность и вежливость в обращении с людьми и жесткая требовательность к любым отклонениям от установленных правил работы;
- демократичность, позволяющая не сковывать своим авторитетом идеи и действия подчиненных людей, и одновременно твердость в проведении линии на укрепление дисциплины, без которой высоко результативная работа невозможна.

Современный менеджер должен уметь ориентироваться в различных условиях, чтобы соответствовать требованиям ситуации в процессе управления.

Вопросы к кейсу.

1. Отнеситесь критически к вышеизложенным положениям. Аргументируйте свои возражения по отдельным позициям (по отношению к которым есть возражения). Подготовьте систему доказательств выдвигаемых Вами положений.
2. Чем отличается от идеала Ваша собственная организация мышления? Какие в ней особенности?
3. Какие черты современного мышления менеджера Вы считаете необходимым активно в себе развивать?

Задание 2. Несколько сотрудников фирмы были отправлены на курсы повышения квалификации и приняли участие в семинаре «Эффективные продажи бытовой техники». После семинара они решили применить новые программы в работе, на что потребовалось некоторое время, чтобы отладить этот процесс. В итоге показатели результатов работы на этом этапе снизились. Руководитель выказал недовольство их работой в резкой форме, подчеркнув, что ему кажется, что их квалификация после семинара не повысилась, а понизилась.

Вопросы к кейсу.

1. Назовите возможные конфликтогены
2. Перечислите деструктивные последствия конфликта
3. Перечислите конструктивные последствия конфликта
4. Ответы обоснуйте.

Задание 3. Психологическое тестирование в организации

1. Провести сравнительный анализ двух групп сотрудников по методике «интеллектуальная лабильность» и дать интерпретацию результатов на основе полученные данных.
2. Сравнить индивидуальные показатели двух руководителей по результатам «Краткого отборочного теста». Сравнить с групповыми показателями, полученными у подчиненных, и сделать прогноз на основе анализа данных.

Задание 4. Подберите комплект методик для получения представления о выраженности тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях у сотрудников. Проведите анализ полученных данных на основе полученных результатов.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо)– ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Ход решения задачи правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно)– ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена частично. -Менее 50 (неудовлетворительно)– ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задача не решена

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Анализ поведения человека в организации.
2. Анализ содержания работы персонала.
3. Властные полномочия и авторитет: психологический смысл понятий.
4. Внедрение организационных изменений.
5. Диверсификация рабочей силы.
6. Женщины и их специфика в управлении организацией.
7. Измерение поведенческих паттернов: для чего и как.
8. Изучение условий труда в организации.
9. Индивидуальный подход в условиях диверсификации с позиции научения и эмпатии.
10. Инструменты познания и тактика психологических исследований в организационной психологии.
11. Информационные технологии в организационном развитии.
12. Источники ошибок в работе организационного психолога.
13. Коммуникации в многонациональной среде.
14. Комплексное управление качеством.
15. Личностные ценности в мультикультуральной среде.
16. Личность в условиях трудовой деятельности.
17. Международные аспекты организационного поведения.
18. Методы анализа данных исследования.
19. Методы естественного наблюдения за работой персонала.
20. Методы исследования психологии потребителя и его мотивации.
21. Модели руководства в современных организациях.
22. Мотивация персонала в многонациональных организациях.
23. Нарушения межкультурных коммуникаций и их последствия.
24. Негативные последствия использования психологических тестов в организации.
25. Недискриминационная кадровая политика.
26. Новые парадигмы организации.
27. Обзорные исследования и опросники в изучении организационного поведения.
28. Обучение и повышение квалификации персонала.

Задания второго типа

1. В чем проявляется эволюция подходов к управлению организациями.
2. Кто такие шарлатаны от профессии.
3. В чем заключается функциональный анализ поведения.
4. Перечислите формы поведения в организации.
5. Приведите примеры участия персонала в деятельности организации.
6. В чем специфика управленческого лидерства по отношению к различным культурам.
7. Перечислите специфику управления и лидерства в мультикультуральной среде.
8. Что такое трудоголизм и в чем кроются психологические риски.
9. Перечислите требования к исследованию в области организационной психологии.
10. Что такое транснациональные корпорации и какова их специфика.
11. Приведите примеры поведения сотрудников в логике теории социального научения.
12. Технологии обучения персонала: плюсы и минусы.
13. Стили поведения руководителей: приведите примеры.
14. Перечислите социально-психологические факторы улучшения условий труда.
15. В каких формах проявляется у сотрудников организации сопротивление новым идеям. Приведите примеры.
16. Теорий мотивации. Перечислите наиболее эффективные и обоснуйте.
17. Современный организационный стиль и его проявление.
18. Семья и работа: назовите психологические факторы благополучия.
19. Роль руководителя: приведите примеры успешных и неуспешных моделей руководства.
20. Психогенные проблемы: перечислите наиболее часто встречающиеся.
21. Приведите примеры профессионально-ориентированных тестов.
22. В чем смысл программы улучшения качества рабочей жизни (QWL).
23. В чем смысл оценки результативности труда.
24. Перечислите этапы отборочного процесса и наиболее востребованные отборочные технологии.
25. Что такое организационная система вознаграждений.

Задания третьего типа (типовые)

Задание 1. Каким образом можно сформулировать суть новой парадигмы теории организации? Какие известные книги и интернет-источники вы можете назвать, в которых речь идет об изменениях в существующих теориях организации? Перечислите наиболее ярких представителей бизнеса, чьи управленческие модели широко известны и востребованы на практике.

Задание 2. Проанализируйте портреты сотрудников, определите ведущую акцентуацию характера.

1. Виктор Николаевич С. пришел в цех, когда ему было 23 года. Сразу же обратил на себя внимание восторженным отношением к людям, повышенной доброжелательностью, общительностью. Он быстро перезнакомился со всеми, одинаково дружелюбно относясь и к тем, кто состоял между собой в неприязненных отношениях. О нем говорили: «Душа парень». Вскоре, однако, возникли нарекания по работе: многое из того, за что он брался, не доводил до конца. В частности, оказалась без внимания рабочая документация.

2. Инженеру Александре Ивановне поручили размножить документацию. Достаточно было сотни экземпляров. Однако, вдохновленная тем, что ей поручено дело самой дирекцией, Александра Ивановна так разрекламировала его важность, что вскоре все были вынуждены согласиться с ней: нужно не менее пятисот копий... Надо сказать, что размноженные бумаги почти не понадобились. Но они так часто и с такой важностью перетаскивались с места на место, что у сотрудников укоренилось в памяти особое мнение об Александре Ивановне.

Задание 3. Вы служащий банка. Вас вызывает начальник и говорит: «Мы закупили дорогие банкоматы для клиентов. Потратили уйму денег, но клиенты по каким-то причинам не хотят им пользоваться. Я хочу, чтобы вы выяснили, почему это происходит, и внесли коррективы, необходимые для того, чтобы люди начали им пользоваться».

- Какие исследовательские шаги необходимо предпринять для выяснения причин плохого использования банкоматов?
- Предложите алгоритм исследования

Задание 4. Перечислите эмпирические методы исследования личности и предложите формат исследования в организации с учетом поступившего от руководителя запроса.

Задание 5. Проведите исследование группы сотрудников по методике С. Деллингер и предложите формат использования данных для решения релевантных запросу организационных проблем.

Задание 6. Начальник участка говорит: «Алексей, ты знаешь? Вот там, вон, в главном корпусе, пойдешь, вон там, ну понял? Там вот, гм, да, здесь, лежит. Возьми. Принесешь сюда. Потом, ну, там обработаете. Понял, да? Потом мне покажешь».

1. Как можно охарактеризовать поведение руководителя в данной ситуации? Чем оно обусловлено?
2. Какие последствия поведение руководителя будет иметь для управления сотрудниками в целом?
3. Проанализируйте ситуацию, разработайте план коррекционных мероприятий и дайте прогноз эффективности полученных результатов.

Задание 7. Вы руководитель группы. Заканчивается первый квартал, у вас «горит» отчет о проделанной сотрудниками и вашей группой в целом, работе, это должно было быть готово к пятнице, но последний срок в понедельник утром. Ваша задача уговорить сотрудника вашего отдела выйти на работу в ближайшую субботу в его выходной день. При этом он должен выйти на добровольных началах, то есть бесплатно. Найдите способы мотивации, подходящие для этого сотрудника.

Задание 8. Анализ личностных черт. Составить перечень черт, наиболее важных с точки зрения современных социальных отношений по следующему алгоритму.

Алгоритм работы:

- Перечислить качества личности, которые Вас «раздражают» в людях (до 10).
- Подобрать характеристики, диаметрально противоположные перечисленным качествам.
- Выбрать из всех перечисленных «положительных» качеств 3-4 наиболее важных для Вас 1) как руководителя, 2) как сотрудника, 3) как члена общества, 4) как семейного человека. Сравните полученные выборы и сделайте вывод.

Задание 9. В таблице представлены данные опроса, посвященного удовлетворенностью качеством работы столовой в одной из организаций.

Ключ:

«4» - очень удовлетворен

«3» - удовлетворен

«2» - не очень удовлетворен

«1» - крайне не удовлетворен

Сотрудник	Пол	Семейный статус	Удовлетворенность	Возраст

(N)			услугами	
1	М	Холост	4	28
2	М	Женат	2	39
3	Ж	Не замужем	4	38
4	Ж	Не замужем	2	49
5	М	Женат	1	20
6	М	Холост	3	50
7	Ж	Замужем	4	38
8	Ж	Не замужем	3	41
9	М	Холост	3	59
10	Ж	Замужем	3	63
11	Ж	Не замужем	3	34
12	М	Женат	3	58
13	Ж	Не замужем	1	32
14	Ж	Замужем	3	26
15	М	Холост	3	48
16	М	Женат	4	39
17	Ж	Замужем	2	36
18	М	В разводе	1	39
19	Ж	В разводе	3	29
20	М	Холост	2	65

Организуйте данные таким образом, чтобы можно было понять, как выглядит распределение переменных у участников исследования и сделайте вывод о мерах, которые предстоит осуществить Вам как руководителю.

Задание 10. Составить список личностных черт, полученных в результате «экспертных оценок» (коллективного суждения и оценки) «идеального» руководителя. Составить «Карту самооценки черт личности» и оценить по шкале Лайкерта (от 1 до 7) степень выраженности качеств у любого руководителя какой-либо организации. Проранжировать качества по степени предпочтений. Затем с помощью корреляционного анализа проанализировать степень расхождений списка черт руководителя с его подчиненными. Сделать прогноз.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно; 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2 – ответ лишь частично раскрывает содержание вопроса, отсутствует аргументация. 1 - ответ не раскрывает специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика 0 – в дискуссии не участвовал.
2.	Доклад-презентация	10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 4-3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и/или обучающихся 0 - доклад не сделан вообще
3.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 4 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 3 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 1-2 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не выполнено
4.	Ситуационный практикум	10-8 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-6 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 5-4 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 3-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием и отчетом, допущены значительные ошибки. 0 – работа и отчет не выполнена.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы для дискуссий

Тема 1. Предмет, цели и задачи психологической диагностики в работе психолога

1. В чем заключается сложность предмета психологической диагностики?
2. Каким образом выстраивается соотношение психодиагностики с дифференциальной психологией, тестологией, практической психологией?
3. В чем заключается отличие научных и практических функций психодиагностики?
4. Как соотносятся понятия: «психологического исследования», «психологического тестирования», «психодиагностической деятельности»?
5. По каким признакам можно отличить научную диагностику от магических, псевдо – и паранаучных методов?
6. Как можно применить механизм самосбывающегося пророчества в жизни клиента?

Тема 2. Современное состояние психодиагностики

1. Как происходило становление метода тестов в психодиагностике и каково оно в настоящее время?
2. Чем отличались исследования индивидуальных различий Ф. Гальтоном и Дж. Р. Кеттеллом?
3. Что собой представляет система тестов Бине-Симона и какие альтернативные тесты вам известны?
4. Что измеряют тесты интеллекта и каково отношение к ним в настоящее время?
5. Существует ли интеллект как психологическая реальность?
6. Почему история отечественной психодиагностики так скудна?

Тема 3. Логика психодиагностической деятельности

1. Что служит основанием для выделения типов задач в области организационной психологии?
2. Почему психодиагностика рассматривается как часть практики в работе организационного психолога?
3. Что служит основанием для создания программ психологического предупреждения и вмешательства в работе организационного психолога?
4. Какие компоненты включает психодиагностическая компетентность организационного психолога?
5. В чем состоит сложность интерпретации диагностических данных?
6. Какими качествами должен соответствовать психологический диагноз?

Тема 4. Психодиагностика в управлении персоналом

1. Какой уровень прогностичности психодиагностических методик отмечается в настоящее время в диагностике персонала?
2. Какие факторы важно учитывать при подготовке диагностических заключений в анализе деятельности организации?
3. В чем заключается специфика аналитико-синтетического преобразования психодиагностической информации в ходе психодиагностического поиска проблем в организации?
4. Прокомментируйте индивидуальную вариативность логики психодиагностической деятельности организационного психолога?

Примерные темы докладов-презентаций

1. Разделение задач исследования и обследования в организационной психологии.
2. Сравнительный анализ понятий: «психологического исследования», «психологического

тестирования», «психодиагностической деятельности».

3. Психологический механизм самосбывающегося пророчества и чувствительность человека к программирующему эффекту психологического диагноза.
4. Понятие и сущность психологического диагноза.
5. Тестовые и экспертные методы.
6. Ситуации клиента и экспертизы.
7. Требования к построению и проверке методик.
8. Основные этапы конструирования тестов.
9. Адаптация зарубежных психодиагностических методик.
10. Стандартизация и нормирование.
11. Графическое представление распределения тестовых баллов.
12. Понятие достоверности или защищенности методики от фальсификации со стороны испытуемого и способы защиты теста от искажения.
13. Учет различных факторов при подготовке диагностических заключений.
14. Психологический диагноз как основа психокоррекционной и развивающей работы специалиста.
15. Понятие и качества психодиагностического мышления сотрудников организации.
16. Типичные ошибки диагностики в случае отсутствия системного подхода к признакам (симптомам).
17. Специфика аналитико-синтетического преобразования психодиагностической информации в ходе психодиагностического поиска.
18. Индивидуальная вариативность логики психодиагностической деятельности специалиста.

Примерные вопросы к семинарскому занятию

1. Чем различаются ситуация клиента и экспертизы?
2. Как сохраняется конфиденциальность психодиагностической информации в каждом случае?
3. С какими этическими проблемами сталкивается психолог на каждом этапе психодиагностического процесса?
4. Как соотносятся правила и алгоритмы этичного поведения психодиагноста в ситуации клиента и ситуации экспертизы?
5. Сравните международные и национальные профессиональные стандарты в области психодиагностики?
6. Каковы стандарты квалификации психодиагноста? Дайте характеристику процедуры сертификации.
7. Какие требования предъявляются к психометрической подготовке специалистов?
8. Психодиагностика как часть консультативной практики и основание для создания программ психологического предупреждения (превенции) и вмешательства (интервенции).
9. Понятие психодиагностической компетентности.
10. Психодиагностическая ситуация и психодиагностическая задача.
11. Специфика психологического диагноза. Качество психологического диагноза.
12. Уровень прогностичности психодиагностических методик.
13. Соотношение диагноза и прогноза.
14. Ступени развития диагноза: симптоматический, этиологический, типологический.

Примерные темы эссе

1. Проективные тесты и их возможности.
2. Метод типирования.
3. Метод промеров по М. Фельденкрайзу.
4. Психологический автопортрет. В чем заключается цель подобной психодиагностической работы?

5. «Почему те, которые запинаятся, обладают меланхолическим темпераментом?»
6. Почему первое впечатление о человеке, в конце концов, оказывается самым верным?
7. Что значит — разгадать человека, видеть его «насквозь»?
8. Телосложение и выбор вида спорта
9. Аудиодиагностика (психолингвистический анализ речи).
10. Походка как «двигательная физиономия» характера.
11. Проблема валидности игровых (имитационных) компьютерных тестов.
12. Актуальные проблемы проективных тестов.
13. Актуальные проблемы отечественной психодиагностики.
14. Возможности и ограничения использования интернета для проведения психологической диагностики.
15. Почему и Цезарь, и А. Македонский предпочитали отбирать в армию тех, кто во время опасности краснеет?

Типовое задание к ситуационным практикумам (кейс-стади)

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Кейс 1. Провести обследование индивида, используя выбранную вами «теоретическую систему психодиагностики»:

1. Физиогномика – учение о связи внешнего облика человека с его психологическими характеристиками.
2. Определить психологические характеристики человека, основываясь на знании психофизиологии цвета.
3. Определить психологические характеристики конкретного человека по языку жестов (видеосюжет).
4. Расшифровать внутреннее состояние человека по языку жестов (по представленным фотографиям).
5. Дать психологический портрет человека на основе принципов физиогномики (хирологии, графологии и т.д.).
6. Составить психологический портрет человека, используя основные положения психофизиологии цвета.

Задание: Докажите отсутствие научного подхода данной диагностической процедуры.

Кейс 1. Подготовить диагностические заключения по протоколам диагностического обследования. В обследовании принимали участие студенты колледжа. Для исследования была использована проективная методика «Hand-test» Э.Вагнера.

В конце занятия результаты обучающихся сопоставляются с диагностическими заключениями опытных экспертов-психологов. Затем проводится обсуждение причины расхождений экспертных заключений и заключений студентов-психологов.

Кейс 3. Составьте карту наблюдения, за поведенческими характеристиками респондентов во время психодиагностического тестирования. Проведите наблюдения, используя составленную вами карту за 2-3 респондентами во время проведения методики ДДЧ или «Прогрессивных матриц» Дж.Равена.

Обсуждение результатов.

После проведения методики, на основании полученных результатов студенты пишут психологическое заключение. Затем заключения зачитываются, обсуждаются и при необходимости корректируются.

Кейс 4.

Вариант 1. Составьте анкету (10-15 вопросов) по одной из актуальных социальных

проблем в РФ. Используйте различные виды вопросов. Опросите не менее 15 человек. Сделайте выводы об отношении к данной проблеме

Вариант 2. Составьте 5 вопросов и/или заданий для проведения диагностического интервью, согласно требованиям хорошего командного игрока. Проведите интервью не менее чем с 2-мя претендентами на должность в компанию.

Качества командного игрока: надежность; способность к конструктивному общению и передаче информации; навыки активного слушателя; активное участие в делах команды; способность поделиться своими умениями и навыками; способность к кооперации, готовность прийти на помощь; гибкость поведения и мышления; ориентация на решение задач и конечный результат; уважение к коллегам; приверженность делу и преданность команде.

Проанализировать полученные данные и написать выводы по каждому кандидату в письменном отчете-заключении.

Обсуждение результатов.

После проведения письменной части практикума на основании полученных вопросов (заданий), студенты проводят интервью и пишут психологическое заключение. Затем заключения зачитываются, обсуждаются и при необходимости корректируются.

Кейс 5. Провести минимум на 2-х респондентах диагностику по 2-м методикам: Стандартные прогрессивные матрицы Дж. Равена и тест креативности Н.Вишняковой.

Обсуждение результатов. После проведения методик, на основании полученных результатов студенты пишут психологическое заключение. Затем заключения зачитываются, обсуждаются и при необходимости корректируются.

5.1. Провести минимум на 2-х респондентах диагностику по 2-м методикам: САН и Мотивационный профиль (Ш. Мартин, П. Ричи)).

Обсуждение результатов. После проведения методик, на основании полученных результатов студенты пишут психологическое заключение. Затем заключения зачитываются, обсуждаются и при необходимости корректируются.

5.2. Провести минимум на 2-х респондентах диагностику по 2-м методикам: опросник темперамента Г. Айзенка и личностный опросник Р. Кеттелла

Обсуждение результатов. После проведения методик, на основании полученных результатов студенты пишут психологическое заключение. Затем заключения зачитываются, обсуждаются и при необходимости корректируются.

5.3. Провести минимум на 2-х респондентах диагностику по 2-м методикам: ДДЧ и неоконченные предложения (Сакса)

Обсуждение результатов. После проведения методик, на основании полученных результатов студенты пишут психологическое заключение. Затем заключения зачитываются, обсуждаются и при необходимости корректируются.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психодиагностическая работа психолога» проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Понятие психологического исследования, психологического тестирования, психодиагностической деятельности, психологического диагноза.
2. Предмет психологической диагностики; история отечественной психодиагностики
3. Этические нормы в психодиагностике.
4. Адаптация зарубежных психодиагностических методик.
5. Виды диагностических норм; виды стандартных шкал; графическое представление распределения тестовых баллов.
6. Критерии качества психологического диагноза; виды диагностических задач
7. Понятие надежности и ее виды; понятие психодиагностической ошибки (ошибки измерения).
8. Методы проверки надежности; понятие валидности и ее виды
9. Понятие достоверности теста и защита от социально желательных ответов.
10. Виды психодиагностики по специфике объекта и типы задач практической психологии
11. Основания классификации методов психодиагностики.
12. Понятие сырых и стандартизированных тестовых баллов; репрезентативность; проверка нормальности и проверка устойчивости норм.
13. Понятие психодиагностического мышления и его качества
14. Уровень прогностичности психодиагностических методик.
15. Понятие достоверности теста и защита от социально желательных ответов.
16. Понятие кейс-упражнения и кейс-теста в профдиагностике.
17. Основания классификации методов психодиагностики.
18. Алгоритм (процедура, технология) составления карты наблюдения.
19. Диагностическое интервью, особенности конструирования и проведения.
20. Основная характеристика теста Д. Векслера.
21. Основная характеристика теста структуры интеллекта Р. Амтхауэра
22. Основная характеристика методики «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена.
23. Основная характеристика методики «Краткий Ориентировочный Тест» (КОТ В.Н. Бузина, Э.Ф. Вандерлика).
24. Основная характеристика методики «Дорисовывание фигур» О.М.Дьяченко.
25. Основная характеристика теста креативности Н. Вишняковой.

Задания 2-го типа

1. Выделите преимущества и ограничения применения компьютерных технологий в психодиагностике.
2. Методика рисуночных фрустраций С.Розенцвейга.
3. Методика цветовых выборов М. Люшера.
4. Опросник профессионального выгорания (МБІ К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).
5. Основная характеристика методики «16 факторный личностный опросник Р.Кеттелла» (16 FPI).
6. Основная характеристика методики «Миннесотский многофакторный личностный опросник» (MMPI).
7. Основная характеристика методики «Мотивационный профиль» (Ш.Мартин, П.Ричи).
8. Основная характеристика методики «Опросник профессионального выгорания» (МБІ К.Маслач и С.Джексон)
9. Основная характеристика методики «Патодиагностический опросник» (ПДО Е.А. Личко).
10. Основная характеристика методики «Шкала дифференциальных эмоций» (ШДЭ).
11. Основная характеристика методики «Шкала ситуативной тревожности» Ч.Спилберга.
12. Основная характеристика методики выявления типа трудовой мотивации (В.И.Герчиков)
13. Основная характеристика опросника темперамента Г.Айзенка (ЕРІ).
14. Приведите примеры использования документального метода (анализ продуктов деятельности).
15. Приведите примеры использования психодиагностических методов в различных отраслях психологии.
16. Приведите примеры использования психосемантического подхода к диагностике личности и групповых представлений.
17. Приведите примеры реализации основных этапов конструирования тестов.
18. Приведите примеры стандартизации сырых тестовых баллов в электронных таблицах.
19. Приведите примеры учета различных факторов при подготовке диагностических заключений.
20. Проблема валидности игровых (имитационных) компьютерных тестов.
21. Проективная методика выявления агрессии (Hand-test).
22. Рисуночный апперцептивный тест (РАТ).
23. Сравните «Дорисовывание фигур» О.М. Дьяченко и невербальный тест Э.Торренса.
24. Сравните использование методик специалистами-смежниками и неспециалистами.
25. Сравните КОРТ и НОРТ (нормативно-ориентированного тестирования).
26. Сравните международные и национальные профессиональные стандарты в области психодиагностики.
27. Сравните метод цветовых отношений (ЦТО А.М. Эткинда) и тест М.Люшера.
28. Сравните методики диагностики уровня креативности.
29. Сравните методы объективных тестов, тест-опросников и шкалирования.
30. Сравните методы опроса: интервью и беседы.
31. Сравните научные и практические функции психологической диагностики.
32. Сравните нормы профессиональной этики для разработчиков и пользователей психодиагностических методик.
33. Сравните пилотажное исследование и стандартизацию теста.
34. Сравните понятия: кейс-упражнения и кейс-теста в профдиагностике.
35. Сравните понятия: психодиагностическая ситуация и психодиагностическая задача.
36. Сравните правила и алгоритмы этичного поведения психодиагноста в ситуации клиента и ситуации экспертизы.
37. Сравните проективные тесты и многошкальные опросники.
38. Сравните РАТ и ТАТ.
39. Сравните рисунок семьи (Г.Т. Хоментаскас) и др.

40. Сравните ситуации клиента и экспертизы.
41. Сравните стандарты квалификации психодиагноста и процедуру сертификации.
42. Сравните тестовые задания, ключи, нормы и тестовые шкалы.
43. Сравните тип проективных методик.
44. Сравните требования к построению и проверке методик.
45. Тематический апперцептивный тест (ТАТ Мюррея).

Задания 3-го типа

Типовое задание №1. Выделить вопросы, относящиеся к шкале лжи в предложенном опроснике. Обоснуйте необходимость включения данной шкалы.

Типовое задание №2.

Перевести сырые данные по тесту в стандартные шкалы.

№	Возраст	Сырые данные по методикам		
		Дж.Равена	Р.Кеттелла	
1	26	52	Фактор В	7
			Фактор М	4
			Фактор Q ₁	11
2	8,5	14	Фактор В	2
			Фактор М	10
			Фактор Q ₁	11

Типовое задание 3.

Подобрать методики (2-3) для изучения особенностей личности взрослого человека такие, чтобы шкала измерения заведомо была интервальной. Чем Вы руководствовались при подборе методик?

Типовое задание 4.

Перевести сырые данные по тесту в стандартные шкалы.

№	Возраст	Сырые данные по методикам		
		Дж.Равена	Р.Кеттелла	
1	53	42	Фактор В	4
			Фактор М	8
			Фактор Q ₁	6
2	13,5	36	Фактор В	5
			Фактор М	12

Типовое задание 5.

Составить анкету из 7 вопросов для выявления отношения испытуемых к психологам-практикам (школьным учителям, преподавателям ВУЗа, бизнес-тренерам, дистанционному обучению).

Задание 6.

Составить таблицу первичных эмпирических данных. В классе 15 учеников.

В результате проведенного эксперимента выяснилось, что дети под номерами 1-7 – младше 7 лет; все они не справились с выполнением методики и, кроме того, уровень самооценки: №1-3 – средний, № 4-7 – низкий. Дети под номерами 8-15 – старше 7 лет; №8-9 не справились с выполнением методики, № 10-15 – справились. При этом у всех детей под номерами 8-15 высокий уровень самооценки.

В каких шкалах измерены переменные?

Задание 7.

Определить, какая ошибка при интерпретации эмпирических данных была сделана автором: *Студент-дипломник решил изучить влияние статуса школьника в системе личных взаимоотношений в классе на его отношение к учению и к своей школе. Для определения указанных характеристик были использованы соответствующие методики. Затем был вычислен коэффициент линейной корреляции Пирсона. Оказалось, что существует тесная*

положительная связь между статусом школьника и интенсивностью его отношения к учению и школе (значимость на уровне $p=0,05$). Чем выше этот статус, тем интенсивнее проявляется положительное отношение к учению и школе. Исследователь сделал вывод, что положение, занимаемое школьником в системе личных взаимоотношений, влияет на интенсивность его отношения к учению и школе.

Задание 8

Имеются две независимые выборки школьников с примерно одним уровнем интеллекта. В течение некоторого времени их интеллект развивался по двум различным методикам. Требуется установить, какая из методик более эффективна, если после окончания обучения уровень интеллекта измерен в обеих группах и получены следующие результаты:

X: 105; 102; 101; 103; 101; 105; 103; 101; 108; 101;

Y: 110; 102; 111; 102; 105; 110; 117; 103; 102; 105; 108; 101; 105; 105; 104.

Задание 9.

Определите, в какой шкале представлено каждое из приведенных ниже измерений: наименований, порядка, интервалов или абсолютной.

1. Порядковый номер испытуемого в списке (для его идентификации).
2. Количество вопросов в анкете как мера трудоемкости опроса.
3. Упорядочивание испытуемых по времени решения тестовой задачи.

Академический статус (ассистент, доцент, профессор) как указание на принадлежность к соответствующей категории.

Задание 10.

Определите, в какой шкале представлено каждое из приведенных ниже измерений: наименований, порядка, интервалов или абсолютной.

1. Академический статус (ассистент, доцент, профессор) как мера продвижения по службе.
2. Телефонные номера.
3. Время решения задачи.
4. Количество агрессивных реакций за рабочий день.
5. Количество агрессивных реакций за рабочий день как показатель агрессивности.

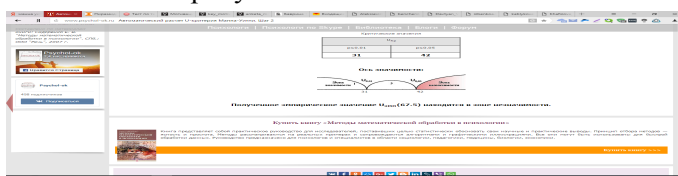
Задание 11. Около часу, почти не отрываясь, просидел за приклеиванием к папке листов с различными животными. Занимаясь этой работой, он все время старался выполнить ее как можно лучше. Замечал недостатки, высказывал сожаление, что не удалось хорошо сделать, и в некоторых случаях с торжеством заявлял: «вот эта картина уже совсем хорошо вышла». Определите вид диагностической задачи.

Задание 12. Каким специалистам-смежникам, разрешено профессиональным стандартом, пользоваться психодиагностическими методиками в своей профессиональной деятельности?

Задание 13. определите шкалу стандартизации, обозначенную на рисунке знаком вопроса. Если нет таблицы перевода сырых баллов в данную шкалу, какая формула перевода используется?

Сырые баллы	0-4	5-6	7	8-9	10-12	13	14-15	16	17-18	19-20
?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Задание 14. Для какой цели используется статистический критерий, отображенный на рисунке? О каком количестве респондентов в выборках идет речь, если получились результаты, показанные на рисунке?



Типовое задание № 15.

Выделить вопросы, относящиеся к шкале лжи в предложенном для анализа опроснике. Обоснуйте необходимость включения данной шкалы.

Типовое задание № 16.

Перевести сырые данные по тесту в стандартные шкалы.

№	Возраст	Сырые данные по методикам		
		Дж.Равена	Р.Кэттелла	
1	26	52	Фактор В	7
			Фактор М	4
			Фактор Q ₁	11
2	8,5	14	Фактор В	2
			Фактор М	10
			Фактор Q ₁	11

Типовое задание № 17.

Перевести сырые данные по тесту в стандартные шкалы.

№	Возраст	Сырые данные по методикам		
		Дж.Равена	Р.Кэттелла	
1	53	42	Фактор В	4
			Фактор М	8
			Фактор Q ₁	6
2	13,5	36	Фактор В	5
			Фактор М	12
			Фактор Q ₁	10

Типовое задание № 18.

Составить диагностическое заключение по результатам психодиагностики учащегося для классного руководителя.

В ходе проведения методики Дж. Равена с респондентом 17 лет были получены следующие данные:

Серия	А	В	С	Д	Е
Кол-во правильных ответов	12	12	11	12	10

Типовое задание № 19.

Составить анкету из 7-10 вопросов для выявления отношения испытуемых к психологам-практикам (вредным привычкам, здоровому образу жизни, бизнес-тренингам, тестам).

Типовое задание № 20.

Определить цель и предмет измерения конкретной методики, по предоставленным вопросам или заданиям. Как называется данная методика, кто автор?

Типовое задание № 21.

Проведение методики САН показало такие результаты:

С=6,6

А=6,5

Н=6,3

Спрогнозируйте тип темперамента респондента исходя из полученных данных, свой ответ аргументируйте.

Типовое задание № 22.

Соотнесите типы мотивации по В.И. Герчикову (Люмпенизированный и хозяйский) и основные потребности (максимум 5):

1. Хорошие условия труда
2. Привлекательные карьерные перспективы

3. Хороший климат в трудовом коллективе
4. Хорошие взаимоотношения с руководством
5. Интересная работа
6. Возможности для проявления инициативы и самостоятельности
7. Информированность по важнейшим вопросам, связанным с работой в организации
8. Возможности для обучения и профессионального развития
9. Уверенность в завтрашнем дне, гарантия занятости
10. Хороший уровень социальной защиты

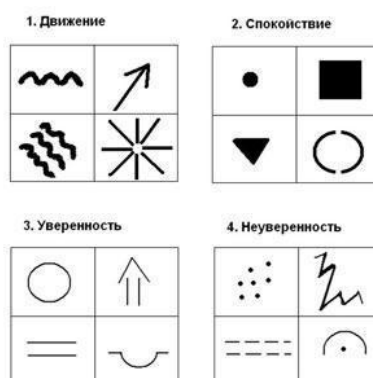
Типовое задание № 23.

Выделите поведенческие индикаторы проявления тревоги (агрессии, стресса, мобилизации)

Типовое задание № 24.

Исходя из предложенного текста интервью, определить: тип мотивации, тип темперамента, личностные ценности. Сделать прогноз поведения.

Задание 11.

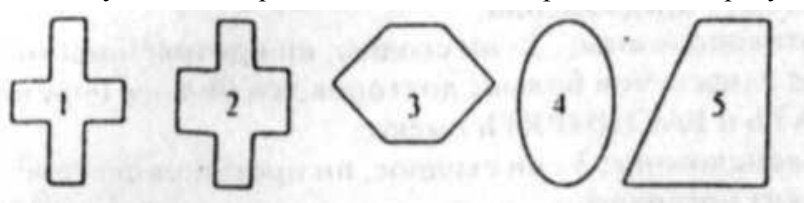


Вопросы:

1. К какому типу проективных методик, относится приведенная на рисунке, согласно классификации Лоуренса К. Франка?
2. Какие еще методики данного класса вам известны?

Задание 25. Определите мотивационный тип сотрудника по В.И.Герчикову, если сотрудник, берется за любые работы, в случае, когда его устраивает оплата, не беспокоится об отношениях с руководством и старается обеспечить себя сам.

Задание 26. Стимульный материал какой методики представлен на рисунке?



Вопросы:

1. Сколько всего заданий в данной методике?
2. Сколько времени дается на ее выполнение?

Задание 27. Человек, использующий в своей речи следующие слова и словосочетания: неприятные ощущения, колющий взгляд, острый нюх, мягкая поступь, горячие объятия и т.п.

Вопросы:

1. О каком типе личности идет речь?
2. Какими поведенческими особенностями отличается описанный тип?

Задание 28. Около часу, почти не отрываясь, просидел за приклеиванием к папке листов с различными животными. Занимаясь этой работой, он все время старался выполнить ее как можно лучше. Замечал недостатки, высказывал сожаление, что не удалось хорошо сделать, и в некоторых случаях с торжеством заявлял: «вот эта картина уже совсем хорошо вышла».

Задание: Перечислите все возможные виды наблюдения, зафиксированные в описании кейса?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационные практикумы	5 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 4 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 3 - задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием и отчетом, допущены значительные ошибки.
2.	Доклад	10-8 – доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался, автор отвечает на вопросы, показано владение специальным аппаратом, четкость выводов - полностью характеризуют работу 7-5 – доклад четко выстроен, демонстрационный материал использовался в докладе, доклад хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на большинство вопросов, выводы нечетки 4-1 – доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно, не может четко ответить на вопросы
3.	Дискуссия	5– ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно–действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
4.	Эссе	5– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 4– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля

Примерные темы для докладов

Тема 1. Общее понятие о научных исследованиях в психологии

1. Система современных исследовательских методов в психологии.
2. Проблема выбора метода исследования в психологии.
3. История исследований в психологии: классические эксперименты и их связь с современной жизнью.
4. Смена парадигм в психологии.
5. Компетенции, необходимые для организации и проведения современного исследования.

Тема 2. Методология планирования научного исследования

1. Основы формального планирования в исследовании.
2. Особенности планирования и проведения корреляционного исследования.
3. Особенности планирования и проведения экспериментального исследования.
4. Особенности планирования и проведения лонгитюдного исследования.
5. Особенности выбора психодиагностических методик в разных схемах исследований в психологии.
6. Эмпирическая значимость исследования.

Тема 3. Проблема выбора метода в психологическом исследовании

1. Почему иногда исследователям приходится нарушать профессиональную этику?
2. Что такое дебрифинг и зачем он нужен?
3. Этапы и специфика пилотажного исследования.
4. Основные характеристики экспериментов.

Тема 4. Планирование эмпирического исследования

1. Особенности работы с интернет-ресурсами.
2. Правила подготовки презентаций.
3. Психология текста: структурирование и презентация информации.
4. Особенности выбора темы для исследования.
5. Гипотеза исследования, проверка результатов, исследовательские выводы.

Тема 5. Оценка качества психологического исследования

1. Ключевые признаки качественного психологического исследования
2. Специфика пилотажного исследования
3. Основные угрозы для здоровья и достоинства личности испытуемого могут возникнуть в ходе исследования
4. Методы оценки качества диагностических инструментов, используемых в социально-психологических исследованиях

Примерные вопросы для дискуссий:

1. В чем сила и слабость разных исследовательских стратегий?
2. Какая исследовательская стратегия может считаться самой лучшей?
3. Почему при изучении различных психологических проблем и решении вопросов исследователи личности предпочитают применять экспериментальный метод?
4. Как, по Вашему мнению, может быть использован корреляционный метод для изучения проблем личности?
5. Обоснуйте преимущества и недостатки корреляционного метода над остальными методами исследования личности?
6. Как провести психологическое исследование с целью установления взаимосвязи между

- событиями (переменными), используя корреляционный метод?
7. Как формализовать «сырые» баллы по данным психологического исследования?
 8. Как можно представить в графической форме результаты тестирования?
 9. Какие артефакты могут помешать исследователю при изучении поведения детей? Каким образом их можно минимизировать?
 10. Как, по Вашему мнению, может быть использован корреляционный метод для изучения проблем личности?
 11. Обоснуйте преимущества и недостатки корреляционного метода над остальными?

Типовые задания к ситуационному практикуму:

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Задание 1.

1. Провести психологическое исследование и установить взаимосвязи между событиями (переменными), используя корреляционный метод.
2. Способы представления и обработки данных, анализ результатов

Задание 2.

1. Составить таблицу частотного распределения «сырых» баллов по данным психологического исследования. Представить в графической форме результаты тестирования и написать выводы по полученным данным.
2. Обработка и интерпретация данных

Задание 3. Провести сравнительный анализ двух групп испытуемых: обработать полученные данные и дать интерпретацию результатов.

Задание 4. Планирование эмпирических исследований

1. Алгоритм исследования
2. Используя «типичное» обобщение из повседневной жизни, построить план квази-исследования. Сформулировать гипотезу; описать предмет и объект исследования; антиципировать возможные «артефакты»; оценить валидность исследования.

Задание 5. Экспериментальный метод

В известных Вам классических экспериментах выделить «зависимую» и «независимую» переменные; определить «контрольную» и «экспериментальную» группы; описать экспериментальную задачу и алгоритм проведения эксперимента.

Задание 6. Практикум по наблюдательности

1. Провести экспертную оценку выступлений студентов.
2. Написать экспертное заключение по данным наблюдаемых характеристик.
3. Анализ выступления: смысловой анализ содержания, вербальные и невербальные характеристики, паралингвистические компоненты выступления и др.

Задание 7. Шкалы и шкалирование

1. Составить таблицы исходных данных, в которых признаки объектов представлены в различных измерительных шкалах.
2. Изобразить на графиках исходные табличные данные с различными измеряемыми признаками.
3. Придумать статистические задачи для различных типов шкалирования; подобрать релевантный способ обработки данных; произвести вычисления.

Задание 8. Составьте катехизис по одному из разделов учебника. Вопросы и ответы к ним должны относиться к ключевым разделам темы. Катехизис желательно оформлять в виде таблицы, в одной из колонок – вопрос к ключевому тезису, в другой колонке – ответ к поставленному вопросу с указанием страницы из учебника.

Примерные темы эссе:

1. Личностные особенности людей, изучающих психологию.
2. Интеллект людей творческих профессий.
3. Эмоциональный интеллект современных подростков.
4. Социальный интеллект и его роль в становлении личности.
5. Самооценка и уровень притязаний.
6. Восприятие времени у лиц с различным темпераментом.
7. Особенности темперамента людей экстремальных профессий.
8. Склонность к риску и современной молодежи.
9. Роль внимания в развитии учебных навыков.
10. Уровень субъективного контроля и перфекционизм.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа.

1. Цель и задачи научного исследования
2. Организация научного исследования
3. Система современных исследовательских методов в психологии
4. Общие принципы выбора метода исследования.
5. Количественные меры связи и различий в психологическом исследовании.
6. Проблема перевода качественных данных в количественные
7. Отличия экспериментального и корреляционного методов
8. Чем качественные переменные отличаются от количественных?
9. Какие преимущества имеют многоуровневые эксперименты?
10. Современные лонгитюдные исследования
11. Методы обработки данных
12. Место психодиагностических методик в реализации экспериментальных, квазиэкспериментальных и корреляционных схем.
13. Зачем нужны искусственные эксперименты?

14. Какова валидность искусственных экспериментов?
15. Что такое лабораторный эксперимент?
16. Зачем нужны лабораторные эксперименты?
17. От чего зависит внешняя валидность лабораторных экспериментов?
18. Каким образом общение в ходе эксперимента может повлиять на его результаты?
19. Каким образом особенности общения экспериментатора с испытуемым влияют на результаты эксперимента?
20. Каким образом участие экспериментатора в эксперименте может исказить его результаты?
21. Как мотивация испытуемого влияет на его поведение в эксперименте?
22. Каким образом можно контролировать влияние личности испытуемого и эффектов общения на результаты исследования?
23. Что такое эффект Пигмалиона и как его контролировать?
24. Что такое корреляционное исследование? Чем оно отличается от эксперимента?
25. В каких случаях используется корреляционное исследование?

Задания 2 типа.

1. В чем сила и слабость разных исследовательских стратегий?
2. Какая исследовательская стратегия может считаться самой лучшей?
3. Почему при изучении различных психологических проблем и решении вопросов исследователи личности предпочитают применять экспериментальный метод?
4. Какие артефакты могут помешать исследователю при изучении поведения детей?
5. Каким образом можно минимизировать влияние артефактов в исследовании?
6. Обоснуйте преимущества и недостатки корреляционного метода над остальными?
7. Как можно использовать корреляционный метод для изучения межличностных отношений?
8. Какова роль надежности и валидности в измерении поведения?
9. Какие виды переменных участвуют в эксперименте?
10. Приведите примеры идиографического и номотетического подходов в психологических исследованиях. Общая характеристика научного исследования. Отличие научного подхода в исследовании от обыденного познания действительности.
11. Психологическое исследование и его организация (теоретический и эмпирический уровни).
12. Объект и предмет исследования.
13. Современные подходы к проведению научного исследования.
14. Понятие парадигмы. Смена парадигмы при научных революциях.
15. Псевдонаука и ее отличия от истинной науки. Научное мошенничество.
16. Задачи исследований в психологии. Виды психологических исследований.
17. Этические принципы исследований с участием людей.
18. Эмпирические вопросы и операциональные определения.
19. Отличительные черты хороших теорий.
20. Какие средства используются для оценки наличия или отсутствия корреляции?
21. Каким образом может быть интерпретировано наличие корреляции?
22. Из каких частей состоит научный отчет?
23. Какая информация должна содержаться на титульном листе работы?
24. Что должно включать в себя введение?
25. Зачем в отчете подробно описывается программа исследования?

Задания 3 типа.

Типовое задание 1. Идиографический подход в исследовании личности. Проанализируйте полученные данные психологического исследования и напишите заключение. В заключении

укажите: основные наблюдаемые характеристики; благоприятные для развития и саморазвития факторы; наиболее «уязвимые зоны», препятствующие развитию.

Испытуемый: девушка Возраст: 19 лет Профессия: студентка Стаж работы: 2 года.

Измеряемые параметры	Показатели	
Гибкость мышления	5	(при среднем = 5,7 баллов)
Дивергентная продуктивность	6	(при среднем = 3,2 баллов)
Тревожность (по Леонгарду-Шмишеку)	20	(при среднем = 16 баллов)
Интеллектуальный показатель (IQ)	$\Sigma(\text{баллы}) = 109$ (56,8%)	(при среднем = 100 баллов)
Методика «Корректирующая проба»	$\Sigma(\text{ош.}) = 6$; $\Sigma(\text{строк}) = 35$	(при среднем = 12 ошибок)
Врабатываемость (таблицы Шульте)	0,7	(при среднем = 1,2 балла)
Психическая устойчивость (таблицы Шульте)	0,87	(при среднем = 1,2 балла)
Эффективность работы (таблицы Шульте)	32,4	(при среднем = 34,0 баллов)

Задание 1. Представьте кубик, скользящий по поверхности наклонной плоскости. Сколько существует вариантов изменчивости «поведения» кубика? Что Вы можете сказать об изменчивости поведении людей и животных и как психолог может учитывать эту изменчивость?

Задание 2. Вы хотите выявить связь между родительским воспитанием и уровнем подростковой преступности. Какой исследовательский метод Вы будете использовать для выявления этой связи?

Задание 3. Представьте, что подобно Джону Уотсону и Розали Рейнер Вы решили провести исследование с маленьким Альбертом. Как обосновать целесообразность проведения намеченного эксперимента и какие изменения следует внести в его процедуру?

Задание 4. Выработайте два различных операциональных определения для каждого из следующих психологических конструктов: 1) фрустрация, 2) застенчивость, 3) тревога, 4) агрессия.

Задание 5. Когда в известную лабораторию И.П. Павлова приходил новый сотрудник, его первой работой было повторение некоторых поставленных ранее экспериментов. Как Вы считаете, для чего это делалось? Подумайте, насколько целесообразно проводить точное повторение эксперимента и в каких случаях это делать необходимо.

Задание 6. Вспомните фундаментальное открытие, сделанное С. Милгрэмом при исследовании подчинения. Представьте, что вы входите в исследовательскую группу Милгрэма и первое исследование завершено. 1. Имея результаты первого исследования, как бы вы построили следующее? 2. Как вы сформулируете свою гипотезу?

Задание 7. В исследовании эффективности нового лекарства для лечения депрессии одни участники принимали его, а другие думали, что принимают. Третья группа не подвергалась экспериментальному воздействию. По окончании программы участники заполнили Опросник депрессии Бека, а затем опытные наблюдатели оценили уровень их депрессии по 10-балльной шкале. Выявите все переменные, которые фиксировались в исследовании.

Задание 8. Вы проходите мимо рабочих, укладывающих асфальт на вашей улице, и у вас рождается идея проверить, так же хорошо люди решают в группе интеллектуальные задачи. Придумайте план исследования для решения только что возникшей в вашей голове проблеме.

Задание 9. Вы решили экспериментально проверить максиму А. Шопенгауэра: «Способность переносить шум обратно пропорциональна интеллекту». Составьте план и выделите: актуальность исследования, обозначите предмет и объект, подумайте над новизной и практической значимостью.

Задание 10. Вы прочитали статью о влиянии сцен насилия на экранах ТВ на агрессивность детей. Опишите ход гипотетического эксперимента, проверяющего этот тезис. Перечислите все возможные виды переменных, которые следует учитывать при проверке выдвинутой гипотезы.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Тренинг	20-15 – полное соответствие критериям. 14-10 – незначительные ошибки. 9-5 – некорректные выводы, некорректное использование фактических данных, слабое владение терминологией 4-0 – отсутствие выводов, некорректные данные, отсутствие терминологии Оцениваются глубина понимания проблемной ситуации (полнота и корректность интерпретации). Корректность использования фактических данных и владение терминологией. Корректность выводов.
2	Ситуационный практикум	10-8 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-5 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 4-3 – задание и отчет выполнены в срок, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием и отчетом, допущены значительные ошибки.
3	Эссе	5 – грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемой проблемы, логичность и обоснованность выводов; 4 – грамотное использование терминологии, частично верные суждения в рамках рассматриваемой темы, выводы недостаточно обоснованы; 3 – грамотное использование терминологии, способность видения существующей проблемы, необоснованность выводов, неполнота аргументации собственной точки зрения. 2-1 – некорректные выводы, некорректное использование фактических данных, слабое владение терминологией 0 – отсутствие выводов, некорректные данные, отсутствие терминологии
	Групповая дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы для дискуссии

1. Личность в деловом общении. Я-концепция и модели общения.
2. Приемы и виды слушания в деловом общении.
3. Невербальные средства делового общения.
4. Вербальные средства делового общения.
5. Манипуляция в деловом общении: причины и способы проявления.
6. «Коммуникация чувств». Конструктивная конфронтация.
7. Правила поведения в споре
8. Правила конструктивной критики.
9. Виды деловых собеседований и правила их проведения
10. Технология подготовки делового собеседования.
11. Виды и функции деловых совещаний, правила их проведения
12. Деловые переговоры: правила проведения.
13. Типы соглашений в процессе деловых переговоров.
14. Телеконференция и телеинтервью: методика подготовки.

Примерные темы эссе

1. Понятие делового общения.
2. Формы и принципы делового общения.
3. Деловое общение и светское общение.
4. Деловое общение и манипулятивное общение.
5. Деловое общение и ритуальное общение.
6. Правила общения в радио- и телеэфире, способы поведения перед камерой.
7. Правила проведения и поведения в групповых дискуссиях, способы повышения их эффективности
8. Понятие и структура публичных выступлений, методика подготовки и проведения
9. Конструктивные способы противостояния манипуляции
10. Деловая переписка, ее особенности.
11. Виды деловых телефонных разговоров и правила их проведения

Примерные форматы проведения тренингов

«Виды коммуникативных технологий и особенности их использования».

«Интонация»

Цель: развитие умения организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации

Задание:

Интонация в большей степени, чем другие невербальные средства, передает истинные оценки и эмоции говорящего. Обучающимся дается задание раскрыть свой интонационный потенциал в произнесении слова «ЗДРАВСТВУЙТЕ». Задача поздороваться с разными группами людей с однокурсниками/преподавателями/ руководителем

сухо, официально;

доброжелательно;

радостно;

иронично;

с обидой.

Вопросы для анализа:

1. По каким параметрам выделяются виды деловых коммуникаций?
2. В чем преимущество письменной формы общения?
3. В чем преимущество устной формы общения?

4. В чем разница при коммуникации с разными группами людей?
5. В чем состоит отличие в коммуникации с представителями различных культур?

«Практика применения вербальных и невербальных средств в деловой коммуникации».

«Активное слушание»

Цель: развитие умения организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации

Задание.

Прослушав диалог главного специалиста и руководителя отдела сбыта, выделите критерии оценки слушающего с точки зрения соблюдения правил активного слушания. Дайте экспертную оценку слушающему по каждому из разработанных критериев. Сделайте выводы.

С учетом полученных выводов прослушайте диалог начальника отдела и специалиста, вернувшегося из командировки. Дайте экспертную оценку слушающему.

Порядок выполнения работы

1. Из группы выбираются две команды по два человека, которые будут исполнять роли собеседников. Остальная часть группы делится на команды по 3 - 5 человек, которые выступают в роли экспертов (описание ролей приведено ниже).

2. В течение 5-10 мин главный специалист и руководитель отдела ведут беседу на заданную тему. Эксперты внимательно слушают.

3. Экспертные группы вырабатывают критерии оценки качеств слушающего с точки зрения правил активного слушания.

4. Эксперты дают оценку (от 0 до I балла) слушающему по выработанным критериям.

5. Экспертные группы обосновывают данные ими оценки, указывают выявленные нарушения правил активного слушания и делают выводы.

6. В течение 5-10 мин начальник отдела и специалист, вернувшийся из командировки, ведут беседу на заданную тему. Эксперты внимательно слушают.

7. Эксперты дают оценку (от 0 до I балла) слушающему по выработанным критериям, обосновывают данные ими оценки, указывают выявленные нарушения правил активного слушания и снова делают выводы.

8. Экспертные группы оформляют отчет о проделанной работе.

Требования к отчету

Отчет должен содержать:

- 1) список экспертной группы;
- 2) критерии оценки качеств слушающего;
- 3) экспертные оценки по критериям;
- 4) выводы по работе.

Описание ролей. Часть 1.

Главный специалист: до Вас дошла информация о недоставке принтеров заказчику. Вызвав руководителя отдела сбыта, Вы рассчитываете получить полную информацию по этому вопросу. Используя приемы, предложенные в теоретической части, постарайтесь создать располагающие к откровенному разговору условия для Вашего собеседника и решить проблему.

Руководитель отдела: в Вашем отделе в последнее время наблюдалась большая текучесть кадров. По этой причине Вам не удавалось сформировать сплоченный коллектив, который действовал бы скоординированно и продуктивно. В связи с этим приходилось принимать необоснованные решения, которые не были досконально проработаны специалистами в соответствующей области, поскольку Вы исходили из своих довольно поверхностных общих знаний, так как Вы являетесь руководителем-организатором, а не специалистом по сбыту. Ситуация усложнилась, когда предприятие начало выпускать принципиально новые модели принтера. Изменилась комплектация и упаковка продукции. Заявка на предоставление транспорта была подана вовремя, но без учета новых условий транспортировки товара. Погрузочные работы не были должным образом продуманы и организованы. В результате

удалось поставить заказчику в указанный срок лишь часть продукции, а остальная часть осталась на складе. Ваша задача -проинформировать главного специалиста о причинах недопоставки и найти выход из сложившейся ситуации.

Эксперт: Ваша цель - внимательно следить за ходом беседы. Анализируя поведение слушателя, Вы должны оценить его по выделенным критериям.

Описание ролей.

Часть 2.

Вторая команда корректирует подготовленный диалог с учетом (замечаний и предложений, высказанных экспертными группами первой команде.

Начальник отдела: Вы отправили хорошего специалиста, профессионала по ведению переговоров, в командировку. Целью было завершение переговоров, касающихся удвоения объемов поставок. Тот получил от Вас достаточно четкий инструктаж, был ознакомлен с желаемым результатом, получил достаточно информации о партнере по переговорам. По окончании переговоров специалист в телефонном разговоре сообщает о неудовлетворительном для Вас их исходе. Вы вызываете его для выяснения причины неудачных переговоров.

Специалист: Вас отправили в командировку для проведения переговоров. Ваш начальник дал вам слишком подробный и четкий инструктаж, но за время, прошедшее после предварительных телефонных переговоров, ситуация у Вашего партнера изменилась. Их ограничили собственные поставщики. Когда Вы приехали, партнер предложил совершенно новые условия, пойти на которые Ваша компания могла бы только с дополнительными предложениями с Вашей стороны. Но ваш начальник не дал Вам полномочий принимать решения по модификации ранее обсуждаемых условий. Вам пришлось договориться об отсрочке переговоров для улаживания этого вопроса с Вашим начальником. Кроме того, на месте выяснилось, что текущий график поставок не согласован, что Вашего менеджера по поставкам ждали еще 10 дней назад, и поэтому большую часть времени Вам пришлось улаживать этот вопрос.

Эксперт: Ваша цель - внимательно следить за ходом беседы. Анализируя поведение слушателя, Вы должны оценить его по выделенным критериям.

Вопросы.

1. Как был установлен первоначальный контакт?
2. Быстро ли освоился в обстановке собеседник?
3. Какие приемы использовал главный специалист для демонстрации активного слушания?
4. Насколько хорошо были использованы вопросы для продвижения интервью в определенном направлении?
5. Сумел ли слушающий получить необходимый объем информации?
6. Насколько эффективно слушающий использовал невербальные средства общения?
7. Насколько полезным оказался разговор?

«Технология подготовки и проведения деловой беседы».

«Прием на работу»

Цель: развитие умения организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации

Задачей участников является провести деловые беседы с поступающими на работу на конкурсной основе. Определить соответствие требованиям должности, выявить лучшего претендента.

Подготовка к игре. Выбирается один человек для исполнения роли директора фирмы или менеджера по персоналу. Его задачи:

- продумать название фирмы, придумать вакансии;
- составить личностную спецификацию для вакантной должности: физические особенности (обязательные требования и противопоказания); имидж претендента; образование, наличие квалификации; компетентность; личностные и деловые характеристики; интересы;

данные о претенденте (пол, возраст, прописка, семейное положение и т.п.);

- провести собеседование.

Задачи претендентов на должность:

- ознакомиться с содержанием труда специалиста, на чью должность составлена вакансия;

- выяснить требования, которые предъявляются такому специалисту;
- составить резюме;
- продумать ответы на вопросы, которые могут быть заданы;
- подготовить не менее 5 вопросов, которые задаст работодателю претендент;
- отработать версии самопрезентации.

На каждую объявленную должность может быть принят только один претендент.

Какие вопросы вам могут задать на собеседовании?

1. Расскажите немного о себе.
2. Как вы смотрите на жизнь: какие видите в ней сложности и как с ними справляетесь?
3. Чем вас привлекает работа у нас в данной должности?
4. Почему вы считаете себя достойным занять эту должность? В чем ваши преимущества перед другими кандидатами?
5. Каковы ваши сильные стороны?
6. Каковы ваши слабые стороны?
7. Почему вы ушли с предыдущей работы?
8. Получали ли вы другие предложения о работе?
9. Не мешает ли ваша личная жизнь данной работе, связанной с дополнительными нагрузками?
10. Как вы представляете свое положение через пять (десять) лет?
11. Какие изменения вы бы произвели на новой работе?
12. На какую зарплату вы рассчитываете?
13. Что вы можете рассказать о своих профессиональных связях, которые вы могли бы использовать на новой работе?
14. Как вы повышаете свою профессиональную квалификацию?
15. Чем вы любите заниматься в свободное время?
16. В какие сроки вы могли бы приступить к работе?
17. За что вас критиковали последние четыре года?
18. Вы чаще соглашаетесь или спорите и почему?
19. Какие из своих должностных обязанностей вы выполняете с наибольшим удовольствием?
20. Назовите те ситуации, в которых вам не удалось добиться успеха. Почему?
21. Как вы относитесь к методу принуждения и угроз по отношению к подчиненным? В каком случае следует прибегать к угрозам?
22. Часто ли вы используете похвалу в адрес подчиненных и других людей?
23. Человеку свойственно приукрашивать себя, устраиваясь на работу. В чем вы приукрасили себя?

«Технология подготовки и проведения совещания».

«Производственное совещание»

Цель: развитие умения осуществлять деловое общение и вести переговоры, совещания.

Задание: Участникам предлагается примерный сценарий дидактической игры, но которым закрепляются полученные знания.

План игры «Производственное совещание»:

Сценарий деловой игры

Вводная часть Специалист не так давно стал директором. Ему впервые предстоит провести оперативное совещание.

Игровая ситуация Ознакомление с ситуацией на фирме. В совещании участвуют директор, заместитель по производству, начальники отделов, сотрудники, секретарь;

План подготовки к совещанию Распределение ролей (7 сотрудников и 10 экспертов)
ведущий организует информирование участников игры с характеристиками сотрудников на совещании.

удаление директора на время в другой кабинет «по производственной» необходимости.

далее ведущий доводит до участников информацию о поведении сотрудников на совещании (из характеристик). Присутствующие на совещании отнеслись к новому начальству со скептицизмом и недоверием.

Совещание Выступление директора, реакция и вопросы от начальников.

Дискуссия и

коллективное обсуждение вопросов. Каким будет поведение директора на совещании?

Что он может сказать или сделать для налаживания деловых контактов с сотрудниками?

Какие управленческие решения он может принять при подведении итогов первого оперативного совещания?

Подведение итогов Выводы от экспертов, от участников игры. Самоанализ. Решили ли поставленные задачи, достигли ли целей?

«Технология подготовки и проведения деловых презентаций».

Тренинг/Дидактическая игра «Убеди/замотивируй/дай информацию».

Цель: развитие навыка осуществлять деловое общение и публичные выступления для решения бизнес-задач.

Участники в течение 20 минут готовят три презентации для своего бизнеса с разными типам воздействия на слушателей (убеждающую, мотивирующую, информационную), которая адресуется реальным людям — членам данной группы, играющим роль потенциальных клиентов. После этого каждый из специалистов выступает с маленькой презентационной речью (1-2 минуты). Ведущий просит всех «клиентов» решить для себя, понравилось ли им предложение.

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

Какой тип презентации наиболее эффективен для данного направления бизнеса?

Что в конечном счете повлияло на выбор?

Какая презентация была наиболее эффективной? Почему?

«Проведение переговоров»

Цель: приобретение навыков ведения деловых переговоров.

Инструкция для участника № 1. Вы владелец компании «Пожконтроль», занимающейся пожарным аудитом, то есть устанавливающей степень соответствия предприятия всем нормам противопожарной безопасности.

Ваш клиент, ООО «Акваэксперт», просрочил оплату ваших услуг. За два дня до срока оплаты Вы напомнили директору этой компании (именно он занимается закупками и отдает распоряжения о перечислении денег) о приближении срока оплаты, он обещал оплатить счет. Пришел день оплаты, но деньги так и не поступили, поэтому на следующий день Вы решили лично встретиться с должником.

Компания «Акваэксперт» является крупным клиентом, который приносит хороший доход, и Вы не хотите испортить отношения с ним. Регулярно открывая новый филиал, эта компания обращается к вам за услугами.

Ваша задача: добиться оплаты оказанных услуг, не испортив при этом отношения с клиентом.

Инструкция для участника № 2. Вы — директор ООО «Акваэксперт». Компания «Пожконтроль» предоставило вам услугу по пожарному аудиту с отсрочкой платежа, что для вашей компании очень выгодно. Как правило, Вы оплачиваете счета вовремя. Но в этот раз Вы просрочили дату платежа, хотя менеджер напоминал Вам об оплате за два дня до окончания срока, поскольку данная сумма нужна Вам для обучения персонала. Вы можете оплатить счет, но Вам это невыгодно. На следующий день после наступления даты директор приехал к вам на встречу.

Ваша задача: максимально оттянуть сроки оплаты услуги, не испортив при этом отношения.

Этапы игры: этапы проведения переговоров.

Распределение ролей: Условно разделяем аудиторию на две команды: компания «Пожконтроль» и компания ООО «Аквээксперт». Участники выбирают директоров, заместителей, инспекторов, экономистов и т.д. и продумывают аргументы в защиту своих позиций.

Составление документации:

Протокол о распределении должностей.

Письмо – предложение (одна договаривающаяся сторона) и ответ на него (другая договаривающаяся сторона).

Договор.

Акты выполненных работ.

Все документы подшиваются в папку и передаются экспертной группе.

Оценка действий участников игры:

Баллы: за использование речевых этикетных формул, за использование профессиональных терминов, за использование речевых тактик.

Штрафные баллы: за несоблюдение речевого этикета, грамматические ошибки, речевые ошибки, некорректный вопрос, излишнюю эмоциональность, неправильное использование профессионального термина.

Таким образом, эффективным методом организации и проведения практических занятий является деловая игра, которая пробуждает познавательную активность студентов, содействует становлению самостоятельности мышления, формирует профессиональный менталитет, терминологическую культуру будущих специалистов, помогает отработке коммуникативной составляющей любой профессиональной сферы

Примеры ситуационных практикумов

Ситуационный практикум № 1.

Руководителям, начинающим процесс развития команд в организации, важно избавиться от некоторых стереотипов и заблуждений, которые представлены в таблице.

Задание:

1. Перед тем как дальше изучать информацию, вспомните, с какими стереотипами относительно взаимодействия в команде вам приходилось сталкиваться.
2. Определите стереотипы и заблуждения многих командных игроков в современных условиях.

Ситуационный практикум № 2.

Участники команд, действующие в ситуации неопределенности, испытывают в процессе решения задачи дискомфорт чаще и сильнее, чем в индивидуальной деятельности. Состояние комфорта у членов команды наступает в момент достижения результата и прекращается действиями лидера, ведущего команду к новой цели.

Задание:

1. Сформировать у сотрудников готовность к изменениям, способность принять дискомфорт как атрибут развития.
2. Определите, на чем основывается такая готовность к новым вызовам и порекомендуйте участникам команды эффективные способы решения проблемы.

Ситуационный практикум № 3.

Профессиональные команды поддерживают средний уровень сплоченности на основе согласованной единой цели и правил взаимодействия, принимаемых всеми. В то же время присутствует и средний уровень конфликтности, основанный на различиях в индивидуальных особенностях участников, амбициозности и последовательности лидеров.

Задание:

1. Научите персонал ориентироваться на задачу.
2. Разработайте рекомендации и мероприятия с целью изжить двойные стандарты, подрывающие уважение и доверие друг к другу.

Ситуационный практикум № 4.

Большинство принимает удобные, устраивающие всех решения. Независимо от процедуры принятия решения (консенсус, большинством, меньшинством, на основе экспертного мнения, авторитарно), окончательное решение — решение лидера, а все члены команды после его принятия считают его своим, безусловно доверяя тому, кто несет ответственность за достижение результата (лидеру).

Задание:

1. Разработайте мероприятия по обучению персонала активно участвовать в процессе принятия решения (создать процедуры обсуждений, вовлечь персонал в процесс выработки решений), а принятые решения воспринимать как данность, как руководство к действию.
2. Составьте программу обучения персонала навыкам «неформального» принятия мнений своих лидеров.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине «Деловые коммуникации в профессиональной деятельности» проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Что называют деловыми коммуникациями? Расскажите об узком понимании термина «коммуникация». Расскажите о широком понимании термина «коммуникация». Каковы общие признаки понятий «общение» и «коммуникация»?
2. По каким параметрам выделяются виды деловых коммуникаций? В чем преимущество письменной формы общения? В чем преимущество устной формы общения?
3. Что такое вербальные/невербальные средства? Какие вы знаете виды невербальных

средств? Расскажите о визуальных невербальных средствах.

4. Какие невербальные средства называются открытыми/закрытыми, включающими/исключающими, авторитарными /демократическими?
5. Что представляет собой конкуренция? Раскройте понятия интеграции.
6. Что такое деловая коммуникация? Что является предметом деловой коммуникации, содержанием деловой коммуникации, целью деловой коммуникации? Каковы функции деловой коммуникации?
7. Что называет деловой беседой? Какова последовательность проведения деловой беседы?
8. Расскажите о правилах убеждения, используемых в ходе деловой беседы?
9. Расскажите о барьерах взаимодействия, возникающих в процессе деловой коммуникации. Как преодолевать барьеры в общении?
10. Назовите этапы подготовки и проведения совещания. Каковы причины неэффективных, «затяжных» совещаний?
11. Что такое презентация? Какие виды презентаций вы знаете? Какова цель деловой презентации?
12. Аудитория как социально-психологическая общность людей. Каковы особенности поведения и реакции людей в большой и маленькой аудитории? Приемы управления аудиторией.
13. Подготовка презентации: основные этапы.
14. Что такое деловые переговоры? Какие признаки лежат в основе классификации переговоров? Назовите этапы переговорного процесса.
15. Расскажите о технике ведения переговоров. В чем суть метода позиционного торга (конфронтационного подхода) и метода принципиальных переговоров (партнерского подхода)?
16. Что такое переговоры? Какие бывают виды переговоров?
17. Отработку каких вопросов предполагает этап подготовки к
18. переговорам?
19. Каковы преимущества, когда переговоры ведет один человек?
20. Каковы преимущества, когда переговоры ведет команда?
21. Чем отличаются конфронтационный и партнерский подходы к переговорам?
22. В чем заключаются тактики воздействия и противодействия в деловых коммуникациях оппонента для разрешения конфликтных ситуаций?
23. Какие бывают способы влияния и противостояния негативному влиянию оппонента для разрешения конфликтных ситуаций?
24. Что представляют собой явные и скрытые угрозы?
25. Какие существуют способы реагирования на явные и скрытые угрозы?

Задания 2 типа

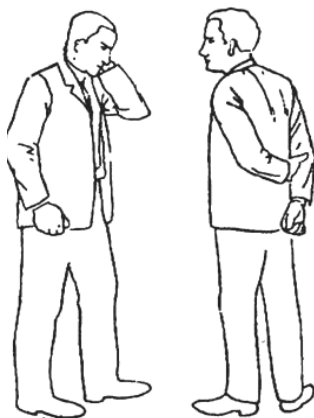
1. Согласны ли Вы с тем, что в любом неофициальном деловом мероприятии присутствует компонент официальности? Обоснуйте свой ответ.
2. Расскажите о прямом и косвенном видах общения. В чем недостаток, несовершенство косвенного вида общения?
3. Как Вы считаете, неинформативное (фатическое) общение в условиях делового взаимодействия — это пустая трата времени или необходимость?
4. Какие уровни тактики воздействия и противодействия можно назвать наиболее эффективными? Почему?
5. Какой уровень психологического воздействия называется императив? Назовите отличия императива, манипулирования, провокации.
6. Согласны ли Вы с тем, что внешний вид партнера создает облик человека в целом, обозначает его статус, рассказывает об увлечениях, но прямого отношения к речевому общению не имеет?
7. Согласны ли Вы с тем, что, желая переубедить собеседника, мы должны начинать

беседу не с разделяющих нас моментов, а с того, в чем мы согласны с ним? Обоснуйте свой ответ.

8. Согласны ли Вы с тем, что если есть расхождения между содержанием речи и тоном сообщения в деловом телефонном разговоре, то собеседник, принимающий звонок, будет больше доверять тону, чем содержанию? Почему так происходит?
9. Согласны ли Вы с тем, что во время делового телефонного разговора каждый собеседник должен лимитировать продолжительность своих реплик и периодически делать паузы? Обоснуйте свой ответ.
10. Какие элементы включает в себя грамотное общение по телефону, когда речь идет об инициаторе делового телефонного разговора? Какие элементы включает в себя грамотный ответ по телефону? Почему в процессе делового телефонного разговора не рекомендуется использовать фразу типа *«Будьте добры, повторите, пожалуйста, адрес, если вам не трудно»*?
11. Почему в процессе делового телефонного разговора не рекомендуется использовать фразы «Я не знаю», «Мы не сможем этого сделать», «Подождите секундочку, я скоро вернусь», «Могу ли я вам помочь»? Откорректируйте данные выражения.
12. Что такое перефразирование, тезирование, резюмирование? Назовите основные изменения, которые происходят с информацией при перефразировании?
13. Прокомментируйте утверждение: «Особенности речи и речевого поведения делового человека зависят от трех основных факторов:
обстановка коммуникации;
количество участников коммуникации, их отношения;
цели взаимодействия».
14. Назовите основные тактики убеждения, используемые в ходе деловой беседы.
15. Прокомментируйте утверждение: «Желая переубедить собеседника, начинайте не с разделяющих вас моментов, а с того, в чем вы согласны с ним».
16. Как Вы считаете, по своим целям деловые переговоры максимально близки дисциплинарной беседе, проблемной беседе, кадровой беседе или беседе с посетителями? Аргументируйте свой ответ.
17. Прокомментируйте утверждение: «Пытаясь изменить в свою пользу ход переговоров, никогда не следует прибегать к уловке, которую иной раз позволяют себе наши представители на переговорах: они говорят, что кто-то предлагает им более выгодные условия сделки».
18. Какие существуют способы выявления лжи во время беседы?
19. Чем отличается знакомство в сфере делового общения от знакомства в личной сфере общения? Какова специфика выбора тем обсуждения в официально-деловой речи и светской беседе?
20. Как окружающая обстановка влияет на выбор факторов создания положительной атмосферы?
21. Какие вы знаете причины и способы создания негативной атмосферы во время деловой беседы? Приведите примеры.
22. Какие вы знаете технологии объединения партнеров в процессе деловой беседы? Приведите примеры.
23. Что такое деловое совещание? Каковы его разновидности?
24. Расскажите о составлении и согласовании протокола при проведении совещания.
25. Какие вы знаете методы и тактика ведения переговоров? Приведите примеры.

Задания 3 типа

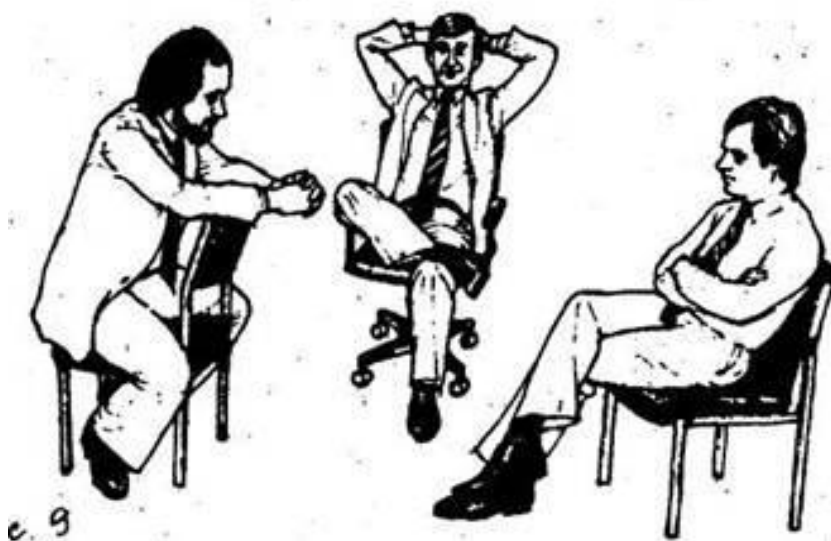
1. Рассмотрите рисунок. Что вы можете рассказать об эмоциональном состоянии людей, изображенных на рисунках, по невербальным коммуникативным средствам? Используйте термины *«открытые/закрытые невербальные средства»*, *«включающие/исключающие невербальные проявления»*.



2. Рассмотрите рисунок. Что вы можете рассказать об эмоциональном состоянии людей, изображенных на рисунках, по невербальным коммуникативным средствам? Используйте термины *«открытые/закрытые невербальные средства»*, *«включающие/исключающие невербальные проявления»*.



3. Рассмотрите рисунок. Что вы можете рассказать об эмоциональном состоянии людей, изображенных на рисунках, по невербальным коммуникативным средствам? Используйте термины *«открытые/закрытые невербальные средства»*, *«включающие/исключающие невербальные проявления»*.



4. Расскажите о такой форме коммуникативного события, как *день открытых дверей в вузе*. Какой это вид коммуникации (виды коммуникаций) по количеству коммуникантов, по цели сообщения, по направленности, по средствам, по форме коммуникативного события?

5. Приведите примеры стандартных фраз, сопровождающих завершение телефонного

разговора. Поблагодарите за информацию, предложение, приглашение, поздравление, помощь.

6. Расположите партнеров в пространстве для успешного выполнения задания и создайте благоприятную для них социальную зону.

7. Начальник поздоровался с вами, не отрываясь от разбора бумаг на своем столе. Подобная позиция чиновника рассчитана на то, что человек может потеряться, прийти в замешательство от такого приема и уйти. Придумайте словесную формулу, которую можно было бы употребить как контрприем, заставляющий обратить на Вас внимание.

8. Прокомментируйте афоризм Л.Н.Толстого: *«Важно не то место, которое мы занимаем, а то направление, в котором мы движемся»*.

9. Приведите примеры комплиментов в различных деловых ситуациях, когда партнер отметил что-то важное для компании, и когда беседа закончилась успешно.

10. Используя правило очередности аргументов (*сильные – средние – один самый сильный*), постарайтесь убедить вашего знакомого, отчисленного из вуза, восстановиться в институте и продолжить обучение.

11. Какой вид слушания следует использовать,

- если ваш знакомый взволнованно рассказывает о ссоре с близким человеком;
- во время объяснения новой темы преподавателем;
- во время комментирования преподавателем результатов контрольных работ, тестовых заданий, результатов деловых игр;
- во время проведения деловой игры в мини-группе, когда ваш однокурсник высказывает свое мнение по тому или иному вопросу.

Аргументируйте свой ответ.

12. Вам необходимо напомнить о себе после продолжительного перерыва. Как вы постройте беседу по телефону? Как беседа по телефону будет зависеть от социального статуса партнера? Приведите две-три различные ситуации.

13. Приведите примеры из деловой беседы, используя правила убеждения, когда вам удавалось переубедить партнера.

14. Объясните, в какой речевой ситуации уместен выбор той или иной формы приветствия. Какая дополнительная информация содержится в некоторых формах?

Здравствуй! Здравствуйте! Рад вас приветствовать! Добро пожаловать! Я так вам рад! Доброе утро! Добрый день! Здорово, браток! Привет! Легко на помине! Приветствую вас! Мое почтение! Салют! Наше вам! Как оно? Доброго здоровья! Наше вам с кисточкой! Сколько лет, сколько зим! Как дела?

15. Установите обратную связь, проверьте точность восприятия информации или узнайте дополнительную информацию с помощью вопросов, предложений.

Ситуация	Примерные вопросы, предложения
1. Один из коммуникантов употребил какое-то незнакомое выражение или термин	
2. Говорящий уклоняется от темы и не сообщает той информации, которую вы от него ждете	
3. Один из участников совещания только что произнес нечто, не очень-то согласующееся с его предыдущими утверждениями. Вы хотите это уточнить	
4. Говорящий словно «зацикливается», постоянно повторяя одно и то же. Вам же надо продвигаться дальше	
5. Вам хотелось бы узнать мнение коллег о том, что вами было высказано	
6. Невербальное поведение одного из участников совещания подсказывает вам, что он обеспокоен какими-то вашими словами. Вы хотите рассеять его сомнения, подозрения	
7. Было высказано несколько положений, и вы хотите привлечь к ним внимание	
8. Один из участников совещания не согласился с частью из сказанного вами, и вы хотите уточнить причину этого неприятия	
9. Вы сказали о некоторых преимуществах обсуждаемой идеи и	

16. Охарактеризуйте приведенный отрывок диалога с точки зрения нормативности (языковой, стилистической, этической) используемой лексики.

А. — Вот теперь / мы вложились / а вы нам кислород перекрываете с новыми тарифами // Это значит все пересчитывать / так / все бумаги и по новой оформлять / бегать по коридорам.

Б. — Ну так, а что вы от нас-то хотите / мы что ли их устанавливаем ...

А. — Не вы / конечно / но если б вы нам об этом раньше предъявили / мы бы / конечно / на это не пошли ...

17. Продемонстрируйте метод перехвата и удержания управления ситуацией на деловых переговорах.

18. Продемонстрируйте метод укрепления собственной позиции в переговорах.

19. Продемонстрируйте пример вдохновляющей презентации с целью формирования команды стартапа.

20. Ознакомьтесь с текстом переговоров из книги Роджера

Фишера и Уильяма Юри¹, приведенным ниже, и ответьте на вопросы:

1) Какой подход к ведению деловых переговоров выбрала страховая компания? Какой подход к ведению деловых переговоров выбрал Том Гриффит?

2) Какой из выбранных подходов оказался стратегически более перспективным? Почему?

Припаркованная машина Тома Гриффита, одного из наших коллег, была полностью разбита грузовиком для сбора мусора. Автомобиль был застрахован, но точную сумму, которую Том должен был получить по страховке, предстояло еще обсудить с представителем страховой компании.

Представитель компании	Том
– Мы изучили Ваш случай и решили, что он соответствует условиям нашей политики. Это означает, что Вам причитается 3300 долларов.	– Понимаю. А как вы получили эту цифру?
– Мы решили, что машина этого стоит.	– Я понимаю, но какой критерий вы использовали для определения этой суммы? Не знаете, где я могу купить подобную машину за эту сумму?
– А Вы сколько хотите?	– Я хочу только то, что мне причитается в соответствии с Вашей политикой. Я нашел поддержанную машину наподобие моей за 3 тысячи 850 долларов. Прибавьте торговые услуги и акцизный налог, и получится около 4 тысяч.
– 4 тысячи! Это слишком много!	– Я не прошу 4 тысячи, или 3 тысячи, или 5 тысяч долларов, я просто хочу справедливой компенсации. Не кажется ли вам, что будет справедливо, если я получу достаточно только для покупки машины?
– О'кей. Я предлагаю вам 3 тысячи 500 долларов. Это самое большее, на что я могу пойти. Такова политика компании.	– А как компания это определяет?
– Послушайте, 3 тысячи 500 – это все, что вы можете получить. Соглашайтесь или нет, как хотите.	– Может, 3 тысячи 500 и справедливо, я не знаю. Я, безусловно, понимаю вашу позицию, если вы связаны политикой компании. Но если Вы не можете объективно определить, почему именно эта сумма мне причитается, я думаю, мне лучше обратиться в суд. Почему бы нам не разобраться в этом заново и не поговорить еще раз? В среду в 11 часов вам подойдет?
– О'кей, господин Гриффит, у меня есть сегодняшняя газета с рекламой «Фиесты-78» за 3 тысячи 400 долларов.	– Да? А сколько, там говорится, она прошла миль?
– 49 тысяч, а что?	– Потому что моя прошла только 25 тысяч миль. Насколько

¹ Фишер Р., Юри У. Путь к соглашению, или переговоры без поражения. – М., 1993. С.107 – 108

	<i>это увеличивает цену, согласно вашей бухгалтерии?</i>
<i>– Дайте подумать...на 150 долларов.</i>	<i>– Возьмем 3 тысячи 400 долларов за основу + 150 долларов, получается 3 тысячи 550 долларов. А говорится в рекламе что-нибудь о радио?</i>
<i>– Нет.</i>	<i>– А сколько это добавляет по Вашим расчетам?</i>
<i>– 125 долларов.</i>	<i>– А за кондиционер?</i>

Полчаса спустя Том выходит из конторы с чеком на 4 тысячи 12 долларов.

21. Продемонстрируйте метод «Изменение цены» в переговорах.
22. Продемонстрируйте тактику «Изменение цены» в деловых переговорах.
23. Приведите примеры обещаний в деловых коммуникациях.
24. Продемонстрируйте паралингвистические средства с целью воздействия на партнера.
25. Приведите примеры явных и скрытых угроз и способов реагирования на них.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационный практикум	20-12– активное участие в обсуждении, анализе проблемной ситуации в малой группе, выработке коллективного решения. Активное обсуждение 2 и более выступлений, высказывание аргументированных и обоснованных точек зрения; 11-5– участие в обсуждении, анализе проблемной ситуации в малой группе, выработке коллективного решения. Активное обсуждение 1-2 и более выступлений, ответы в основном логичны, но недостаточная аргументация; 4-1 – пассивное участие в работе малой группы и выработке коллективного решения, обсуждение 1 выступления, аргументация слабая.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные задания к ситуационному практикуму

Ситуационный практикум №1

Задание 1 «Межкультурное взаимодействие»

Участникам дается задание определить, какие из приведенных ниже утверждений верны, а какие нет.

Этапы работы:

1. Выполнение участниками предложенного задания индивидуально.
2. Обсуждение ответов каждого в группе, приводя свои обоснования и комментарии.

Утверждения:

1. Межкультурное взаимодействие отличает одну организацию от другой.
2. Поддержание культуры зависит от неформальных лидеров.
3. Освоение работниками организационной культуры зависит от их адаптации в организации.
4. Межкультурное взаимодействие относится к факторам внешней среды.
5. Базовые установки культуры бездоказательно принимаются и разделяются членами организации.
6. Переход от одной стадии жизненного цикла организации к другой – это предсказуемое изменение.
7. Жизненный цикл организации и жизненный цикл товара не связаны между собой.
8. Миссия организации, как правило, формулируется на стадии роста.
9. На стадии зрелости организации резко усиливается конкуренция.
10. На стадии упадка организации усиливается централизация управления.

Ситуационный практикум №2

Задание 1 «Ценности русской культуры»

Цель: определение собственных (русских) культурных ценностей при помощи анализа пословиц.

Материалы: бумага, ручка, список пословиц по числу участников группы.

Инструкция для участников:

Вы знаете, что в пословицах отражается народный опыт. Постарайтесь вспомнить несколько русских пословиц, выражений, часто употребляющихся в непосредственном окружении (например, «много будешь знать — скоро состаришься») и записать их на бумагу. Сейчас мы рассмотрим некоторые наиболее распространенные русские пословицы. Внимательно изучите их и скажите, на какие ценности русской культуры указывает каждая из пословиц.

Вопросы для обсуждения:

1. Попробуйте объяснить значение каждой пословицы. В чем состоит ее основная мысль?
2. К каким культурным ценностям может иметь отношение данная пословица?
3. Насколько лично вам важны ценности, выраженные в пословицах?
4. Можете ли вы расставить пословицы (и соответствующие им ценности) в порядке их важности для вашей жизни?
5. Считаете ли вы, что приведенные пословицы по-прежнему актуальны?
6. Употребляются ли эти пословицы в повседневной жизни?
7. Кто и когда их может употреблять?

Примеры русских пословиц и соответствующих им ценностей:

- Под лежачий камень вода не течет. Деятельность, инициатива.
- Поспешись — людей насмешишь. Коллективизм, осторожность, неторопливость.
- Работа не волк — в лес не убежит. Относительная важность работы в повседневной жизни.
- Делу время — потехе час. Трудолюбие, планирование времени.
- За двумя зайцами погонишься — ни одного не поймаешь. Необходимость выбора приоритетов.
- После драки кулаками не машут. Невозможность изменить полученные результаты, необратимость прошлого.
- Не имей сто рублей, а имей сто друзей. Дружба, социальные связи.
- Смех без причины — признак дурачины. Искренность в выражении эмоций
- Кто не рискует, тот не выигрывает. Азарт, риск.
- Русский долго запрягает, но быстро едет. Сочетание неторопливости и быстроты, азартности действий.

Задание 2 «Символ моей Культуры»

Цель: сформировать у клиентов ясное осознание своей культуры, того, какие ценности они в ней выделяют.

Материалы: бумага, цветные карандаши или фломастеры

Инструкция для участников: Подумайте о своей культуре, в чем она для вас воплощается, в чем ее «соль». Теперь возьмите лист бумаги и символически нарисуйте свое представление о вашей культуре.

Вопросы для обсуждения:

1. Как определяли, что нарисовать?
2. Что отражает ваш рисунок?
3. О чем думали и что испытывали, когда выполняли упражнение?

По форме это упражнение — презентация своей культуры, поэтому его можно использовать уже на первых занятиях.

После ответов участникам задаются дополнительные вопросы:

1. Что было интересно в других рассказах?
2. Что нового узнали?

3. Было ли что-нибудь похожее в символах разных культур?
4. Что было неожиданно?

Ситуационный практикум №3

Ситуация для анализа:

Формы поведения в религиозных храмах в разных культурах достаточно сильно различаются. Например, в Мексике мужчины и женщины ходят в церковь вместе и молча стоят во время службы. В Иране, напротив, мужчины и женщины посещают службы отдельно и во время службы поют псалмы. Для одной культуры на свадьбе нормой являются тишина и уединение, а в еврейской, русской и многих других культурах это событие сопровождается громкой музыкой, танцами и весельем

Вопросы:

1. Что заинтересовало в данном рассказе?
2. Какие положения темы они иллюстрируют?
3. О каких традициях вы слышали?
4. Что в итоге оказалось мифом?
5. Что относится к религиозному течению, а что является локальной традицией?

Ситуационный практикум №4

Задание 1 «Особенности невербального взаимодействия с представителями различных культур»

Просмотр отрывков нескольких современных иностранных сериалов или фильмов с последующим обсуждением.

Например:

<https://doramy.club/> Корея, https://www.ivy.ru/series/filters/dlya_vsej_semi+foreign/2021/tr Турция, https://www.ivy.ru/series/filters/dlya_vsej_semi+foreign/2021/au+it Австралия

Вопросы:

1. Проанализируйте невербальное поведение иностранных актеров в данном сериале.
2. Проанализируйте паралингвистические особенности иностранных актеров в данном сериале.
3. Проанализируйте поступки актеров.
4. Существуют ли отличия в поведении актеров разных национальностей?

Задание 2 «Международные переговоры»

Вопросы и задания:

Участникам предлагается подготовить ответы на вопросы, характеризующие процесс проведения переговоров с иностранными партнерами (Германии, Великобритании, Италии, Испании, Кореи, Японии, Китая, островов Океании, Австралии, Египта, Турции, ОАЭ, Ирака, Ирана, Эстонии, Украины, Беларуси, Болгарии, США, Мексики и т.д.):

- 1) как следует вести себя на деловых переговорах в данной стране?
- 2) допустимо ли опаздывать на деловые переговоры?
- 3) следует ли дарить подарки деловым партнерам этой страны?
- 4) как следует подготовить презентацию для деловых партнеров из данной страны?
- 5) будет ли отличаться немецкая презентация от вариантов, подготовленных для англичан или итальянцев?
- 6) на каком расстоянии следует стоять при деловых переговорах с представителями данной страны?

Задание 3

Ситуации для анализа:

1. *Этнографы давно заметили, что народы, живущие в похожих условиях и рядом друг с другом, строят дома по-разному. Русские, живущие на севере, традиционно ставят дома к улице торцом, а русские-южане располагают его вдоль улицы. Балкарцы, осетины, карачаевцы живут на Кавказе в тесной близости друг к другу. Но первые строят каменные одноэтажные*

дома, вторые – двухэтажные, а третьи – деревянные дома.

2. Многие немецкие предприниматели вспоминают, что при первых контактах с партнерами из азиатских стран им вручались различные подарки, которые в протоколах отмечались как сувениры. Немецкие бизнесмены, как правило, не готовы принимать подарки, тем более при первом контакте, да еще от совершенно незнакомых людей, кроме того, они воспринимали их как взятку. Вопрос о роли подарков для представителей азиатской культуры имел совершенно другое значение, т. к. деловые отношения с их точки зрения, основываются на личных отношениях. Подарки помогают установить личные связи между партнерами. На Западе стараются избегать любых действий, которые могут выглядеть как взятка. Приглашения и подарки считаются нежелательным влиянием или даже попыткой подкупа. Западная модель делового поведения строится на строгих этических правилах.

3. Проводя деловые переговоры с японцами, американцы назначают сотрудника, ответственного за их подготовку и ведение, и, если переговоры пройдут успешно, этот сотрудник будет вознагражден. В японской фирме такое невозможно, там существует коллективная ответственность за результаты любого дела. Поэтому в Японии никогда не выделяют кого-либо из общей массы.

4. В европейских странах товар имеет устойчивую цену. В редких случаях возможно торговаться. В то же время именно торг обязательно сопровождает покупку в арабских странах. Там торговля является одновременно процессом общения между участниками и поэтому превращается в увлекательную и эмоциональную форму коммуникации.

5. Во время проведения деловых переговоров представители японской делегации ни разу не произнесли слова «нет»; были вежливы; нередко сидели, закрыв глаза. Результативность встречи оказалась низкой. Объясните, как интерпретировать подобное поведение человеку, незнакомому с японской культурой

Вопросы:

1. Что заинтересовало в данном рассказе?
2. Какие положения темы они иллюстрируют?
3. О каких традициях вы слышали?

Задание 4

Задание для участников:

Вам предстоит встречать и провожать в аэропорту туристов из разных стран: американцев, испанцев, французов, итальянцев. Определите дистанцию общения, комфортную для каждого из туристов в соответствии с их принадлежностью к национальной культуре страны, из которой они прибыли, а также нормы времени, которыми они руководствуются в принятии решений и планировании собственных действий.

Ситуационный практикум №5

Задание 1

Ситуация для анализа:

Антрополог Лора Бохэнэн, пересказала «Гамлета» Шекспира туземцам Западной Африки. Они восприняли сюжет по-своему: Клавдий – молодец, что женился на вдове брата, так и должен поступить хороший, культурный человек, но нужно было это сделать немедленно после смерти мужа и брата, а не ждать целый месяц. Призрак отца Гамлета вообще не уложился в сознании: если он мертв, то как он может ходить и говорить? Полоний вызвал неодобрение: зачем он мешал дочери стать любовницей сына вождя – это и честь, и, главное, много дорогих подарков. Гамлет убил его совершенно правильно, в полном соответствии с охотничьей культурой туземцев: услышав шорох, крикнул «что, крыса?», а Полоний не ответил, за что и был убит. Именно так и поступает каждый африканский охотник: услышав шорох, окликает и, если нет человеческого отклика, убивает источник шороха и, следовательно, опасности.

Вопросы и задания:

1. В чем состоит конфликт культур?

2. Попадали ли участники в подобную ситуацию при чтении иностранной литературы, либо при просмотре иностранного фильма?

Задание 2

Ситуации для анализа:

- 1) *Испанская фирма договорилась с Мексикой о продаже большой партии пробок для шампанского, но сделка сорвалась, т. к. пробки оказались покрашены в бордовый цвет, который является в мексиканской культуре цветом траура.*
- 2) *Студенты из Таиланда перестали посещать лекции по русской литературе, т. к. посчитали, что преподаватель на них кричит. Преподаватель же говорила в соответствии с русской педагогической традицией громко, чётко и ясно.*
- 3) *Один американский политик посетил Латинскую Америку. Он стремился наладить контакт с местными жителями и хотел убедить их в том, что США хотят помочь данной стране. Но он не добился успеха. Во многом это было связано с тем, что, сходя с трапа самолета, он продемонстрировал всем известный американский жест – ОК, который в Латинской Америке является очень неприличным жестом.*
- 4) *Почти во всех западных культурах люди сидят на стуле, положив ногу на ногу. Но если человек, находясь в Таиланде, сядет так и направит свою ногу на тайца, тот почувствует себя обиженным. Это связано с тем, что тайцы считают ногу самой неприятной и низкой частью тела.*
- 5) *В азиатских культурах прикосновение к плечу или спине означает дружбу. Крепкое объятие в арабских и некоторых восточно-европейских странах является выражением дружеских чувств. При этом в азиатских культурах нельзя прикасаться к голове собеседника, т. к. это считается очень обидным.*

Вопросы и задания:

1. Какие положения темы иллюстрируют ситуации?
2. В чем состоит конфликт культур?
3. Попадали ли участники в подобную ситуацию ?

Задание 3

Участникам предлагается объяснить следующие межкультурные ошибки:

1. Попытка Л. И. Брежнева в середине 70-х гг. поприветствовать поцелуем премьер-министра Индии г-жу Индиру Ганди чуть было не вызвала серьезные дипломатические осложнения в отношениях между двумя странами.
2. При первом знакомстве называли англичан или французов по имени (например, Джон вместо г-н Смит или Пьер вместо г-н Дерьне), даже предложив им сделать то же в отношении вас.
3. Было инициировано обсуждение вопросов, связанных с религией партнера.
4. Спорили с латиноамериканцем о футболе.
5. Хлопали японца по плечу и спине.
6. Гладили по голове маленького сына тайца.
7. Спрашивали европейца, сколько он зарабатывает.
8. Употребляли в присутствии чернокожих американцев русское слово «негр».
9. Подарили нечетное количество цветов американцам.
10. Сделали деловой американке комплименты, связанные с внешностью и полом.
11. Прикоснулись мусульманину левой рукой и протянули ему левой рукой визитную карточку.
12. Указали в азиатской стране на кого-то пальцем.
13. Сидели в азиатской стране «нога на ногу» так, что видна была подошва ботинка.

Задание 4

Ситуация для анализа:

Мальчик, сын японского дипломата, работающего в США, учится в американской школе. Во время перемены он, по мнению учителя, повел себя некорректно по отношению к другим ученикам. Учитель отвел ученика в угол и стал говорить ему, что он повел себя

неправильно. Во время беседы мальчик смотрел в пол и молчал. На вопрос учителя, понял ли мальчик суть его замечания, ребенок продолжал смотреть в пол и молчать. После беседы учитель пожаловался директору на некорректное поведение ученика и его неуважение к учителю. Мальчик же, придя домой, рассказал о ситуации родителям, те посчитали, что учитель повел себя не совсем правильно, и пожелали встретиться с директором школы.

Вопросы и задания:

1. Опишите структуру конфликта и его причины. Почему этот конфликт можно считать межкультурным?
2. Как, по вашему мнению, воспринимают эту ситуацию учитель и родители ученика?
3. Представьте, что вы приглашены на встречу директора и родителей мальчика в качестве медиатора. Что бы сделали вы для разрешения данного конфликта? Какие факторы бы учли?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение студентом заданий билета, включающего в себя:	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40
Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними;	«Зачтено» — 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат.
Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности;	— 70-89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат.
Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины.	— 50-69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. «Не зачтено» — менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Какова роль межкультурного взаимодействия в международных отношениях?
2. В чем заключается взаимодействие между культурами в исторической перспективе?
3. Перечислите компоненты этнической самоидентификации.
4. В чем заключается феномен межэтнической напряженности?
5. Что представляет собой этнодифференциация "свой" и "чужой"?
6. Что представляют собой стереотипы?
7. В чем заключается отличие стереотипов от предрассудков?
8. Что такое толерантность?
9. Какие существуют факторы формирования русской культуры?
10. В чем заключается самосознание русской культуры?
11. Какие особенности национального характера у русских?
12. Какие можно выделить этические препятствия кросс-культурной коммуникации в глобальном обществе?

13. Какие господствующие в современном мире религиозные системы существуют?
14. В чем взаимодействие господствующих в современном мире религиозных систем?
15. Какие конфессиональные нормы можно выделить в деловых отношениях?
16. Какие существуют различия в поведении представителей восточных и западных культур?
17. Как влияют культурных различий на эффективность бизнес-коммуникаций?
18. В чем состоят особенности межкультурной коммуникации в деловых переговорах.
19. Перечислите межкультурные различия при употреблении языка.
20. Какие существуют причины возникновения межкультурных конфликтов?
21. Какие существуют стратегии разрешения межкультурных конфликтов?
22. Какие гендерные особенности межкультурной коммуникации можно выделить?
23. Назовите гендерные тенденции в общении между деловыми партнерами.
24. Какие психологические особенности полов могут являться барьерами делового общения с представителями разных культур.
25. Назовите этические особенности деловых отношений мужчины и женщины в различных культурах

Задания 2 типа

1. Чем отличается культура от бескультурия. Обоснуйте свой ответ.
2. Чем отличаются между собой понятия культура и цивилизация. Обоснуйте свой ответ.
3. Опишите процесс культурного шока, перечислите все его стадии. Приведите пример.
4. Приведите все положительные и отрицательные возможные последствия культурного шока.
5. Обязательно ли попадать в чужую культуру, чтобы испытать культурный шок? Приведите пример.
6. В чем заключается специфика процессов межкультурной коммуникации при взаимодействии глобальной и локальной культур? Приведите примеры.
7. В чем заключается специфика этноконфессионального взаимодействия в регионах России? Приведите примеры.
8. Выскажите мнение, чем отличаются понятия «культура», «кросс-культура», «интеркультура». Обоснуйте свой ответ.
9. Проанализируйте свой личный опыт: приходилось ли вам когда-либо неверно интерпретировать жесты иностранцев? Что на самом деле они означали?
10. Для чего необходимо знать и понимать особенности невербального поведения представителей тех или иных культур? Приведите пример.
11. Какие стереотипы вам известны о людях другой культуры. Сравните их с той информацией, которая вам известна. Проанализируйте результаты.
12. Составьте свой список стереотипных концептов. Приведите примеры.
13. Можно ли говорить о Европе как о едином пространстве с точки зрения видов культур? Обоснуйте свой ответ.
14. Подумайте, какие жесты в русской культуре можно отнести к исконным, а какие — к заимствованным, какие жесты являются детскими, а какие — взрослыми, какие можно считать мужскими, а какие — женскими. Обоснуйте свой ответ.
15. В какой культуре коммуникативная стратегия строится следующим образом — сначала ответ, а потом его мотивировка — в западной культуре; в восточной культуре? Обоснуйте свой ответ.
16. Соотнесите культуру из левой колонки и тип аргументации, характерный для нее представленный ниже. Обоснуйте свой ответ. Приведите примеры.

Запад	
Восток	

- дедукция
 - индукция
1. Для каких культур характерна дискурсивная стратегия: «факт — факт — факт — заключение»; «заключение — оно же доказательство»? Обоснуйте свой ответ.
 2. Сравните христианскую и мусульманскую модель взаимодействия с деловым партнером? Приведите примеры.
 3. В чем заключаются границы приватного и публичного в межкультурной коммуникации? Приведите примеры.
 4. В чем заключаются особенности деловых культур Европы? Приведите примеры.
 5. В чем заключаются особенности деловых культур Азии? Приведите примеры.
 6. В чем заключаются особенности деловых культур Австралии и Океании? Приведите примеры.
 7. В чем заключаются особенности деловых культур Африки? Приведите примеры.
 8. В чем заключаются особенности деловых культур Северной Америки? Приведите примеры.
 9. В чем заключаются особенности деловых культур Южной Америки? Приведите примеры.

Задания 3 типа

Задание № 1

Проанализируйте ситуацию: Мальчик, сын японского дипломата, работающего в США, учится в американской школе. Во время перемены он, по мнению учителя, повел себя некорректно по отношению к другим ученикам. Учитель отвел ученика в угол и стал говорить ему, что он повел себя неправильно. Во время беседы мальчик смотрел в пол и молчал. На вопрос учителя, понял ли мальчик суть его замечания, ребенок продолжал смотреть в пол и молчать. После беседы учитель пожаловался директору на некорректное поведение ученика и его неуважение к учителю. Мальчик же, придя домой, рассказал о ситуации родителям, те посчитали, что учитель повел себя не совсем правильно, и пожелали встретиться с директором школы.

Вопрос и задание:

Опишите структуру конфликта и его причины. Почему этот конфликт можно считать межкультурным?

Задание № 2.

Проанализируйте ситуацию: Мальчик, сын японского дипломата, работающего в США, учится в американской школе. Во время перемены он, по мнению учителя, повел себя некорректно по отношению к другим ученикам. Учитель отвел ученика в угол и стал говорить ему, что он повел себя неправильно. Во время беседы мальчик смотрел в пол и молчал. На вопрос учителя, понял ли мальчик суть его замечания, ребенок продолжал смотреть в пол и молчать. После беседы учитель пожаловался директору на некорректное поведение ученика и его неуважение к учителю. Мальчик же, придя домой, рассказал о ситуации родителям, те посчитали, что учитель повел себя не совсем правильно, и пожелали встретиться с директором школы.

Вопрос и задание:

Как, по вашему мнению, воспринимают эту ситуацию учитель и родители ученика?

Задание № 3.

Проанализируйте ситуацию: Мальчик, сын японского дипломата, работающего в США, учится в американской школе. Во время перемены он, по мнению учителя, повел себя некорректно по отношению к другим ученикам. Учитель отвел ученика в угол и стал говорить ему, что он повел себя неправильно. Во время беседы мальчик смотрел в пол и молчал. На вопрос учителя, понял ли мальчик суть его замечания, ребенок продолжал смотреть в пол и молчать. После беседы учитель пожаловался директору на некорректное поведение ученика и его неуважение к учителю. Мальчик же, придя домой, рассказал о ситуации родителям, те

посчитали, что учитель повел себя не совсем правильно, и пожелали встретиться с директором школы.

Вопрос и задание:

Представьте, что вы приглашены на встречу директора и родителей мальчика в качестве медиатора. Что бы сделали вы для разрешения данного конфликта? Какие факторы бы учли?

Задание № 4

Составьте короткое электронное письмо деловому зарубежному партнеру (из любой страны).

Задание № 5.

В каких типах культур, по вашему мнению, сотрудников можно мотивировать обеспечением гарантии занятости и стабильности, а в каких — нельзя? Если ваша задача состоит в повышении мотивации сотрудников из разных культурных групп, на какие ценности вы будете опираться?

Задание № 6.

Вы занимаете одну из руководящих должностей в компании, имеющей филиалы во многих странах мира. Вам нужно подготовить тренинги и обучающие курсы для сотрудников из разных стран. Как, по вашему мнению, должен быть организован и подан материал? Какие культурологические особенности должны быть учтены при подготовке учебного процесса? Аргументируйте свой ответ.

Задание № 7

В командах из представителей каких культур ценятся такие качества, как эмоциональный комфорт, открытость, доверие, готовность прийти на помощь — США; Япония; Россия; Великобритания?

Задание № 8.

Если перед вами встанет задача организовать работу виртуальной команды, члены которой относятся к различным культурным группам и находятся в разных странах, какие факторы вы будете учитывать?

Задание № 9.

Вам необходимо создать корпоративный электронный ресурс, работающий на многонациональную аудиторию. Какие социокультурные особенности восприятия, по вашему мнению, должны быть учтены? Как это должно отразиться на эргодизайне сайта?

Задание № 10.

Как вы думаете, в какой из деловых культур — западной или восточной — будет наиболее приемлем такой метод структурирования информации как интеллект-карты (Т. Бьюзен)? Аргументируйте свой ответ.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объем реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 – тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;
2	Тестовые задания	16-20 – получают обучающиеся, давшие верные ответы на 90 – 100% тестовых заданий; 7-15 – выставляется в случае, если в тесте правильные ответы составляют 70 – 89% от общего количества вопросов теста; 5-6 – выставляется в случае, если в тесте правильные ответы составляют 50 – 69% от общего количества вопросов теста; 4-1 – дано менее 50% правильных ответов; 0 – тест не выполнен.
3.	Доклад-презентация	<u>Оценка за участие в семинаре состоит из оценки за доклад:</u> 10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся. 5-7 – доклад выполнен в основном соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование экономической терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся. 3-4 – доклад выполнен в основном в соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся. 1-2 – доклад выполнен не в соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, 0 докладчик был привязан к тексту, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся. <u>Оценка участия в дискуссии:</u> 1 – за одно выступление, макс. 2 балла

4.	Эссе	10-8– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 7-5– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 4-3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе:

1. The interdisciplinary nature of socio-communicative knowledge.
2. The concept and types of scientific information. Features of social information.
3. Information bases and data arrays. International scientific citation bases: Web of science, SCOPUS, etc. Russian scientific citation base: RSCI
4. Information space of scientific activity: scientific document, academic writing and scientific text.
5. Types and genres of a scientific document: primary and secondary.
6. Modern requirements for the scientific (academic) text.
7. The logic of scientific research and the logic of modern academic writing. Genres of primary and secondary information.
8. Traditional culture of academic writing and the evolution of work with scientific texts (documents). Terms and terminology.

Примерные темы рефератов

1. A variety of forms of scientific publication: concept, functions, main types.
2. Scientific monograph, scientific article, thesis of the report, abstract, report, presentation, book.
3. Methods of preparation and design of publications for publication. Reporting forms for scientific research.
4. Design of a sociological study. Scientific problem and its description. Research methods and methodology. Research program and plan.

Примерные темы докладов и презентаций:

1. Original scientific text. Structure, plan, composition
2. Collection and processing of information materials. Information and bibliographic work. Analytics and summarization.
3. Citation and use of scientific materials from other authors.
4. Scientific report: standards and practice of preparing a scientific document. Thesis.
5. Varieties of scientific text. Public genres of scientific text: abstracts, article, essay, report, dissertation, book

Типовой тест.

Выберите правильный вариант ответа:

- 1. Объектом лингвистического анализа в академическом письме является:**
А) только художественный текст
Б) художественный и нехудожественный текст
В) только нехудожественный текст
- 2. Способность создавать тексты разных стилей и жанров с учетом конкретных экстралингвистических факторов относится:**
А) к прикладному аспекту филологического анализа
Б) к теоретическому аспекту филологического анализа
В) другое
- 3. Появление новых подходов к обучению родному языку вызвано:**
А) расцветом речевой культуры
Б) нехватке специалистов
В) кризисом речевой культуры
- 4. В качестве центрального объекта исследования в современной филологической науке выдвигается:**
А) устная речь
Б) текст
В) человек
- 5. Формирование теоретических основ лингвистического анализа текста впервые было осуществлено:**
А) В.В.Виноградовым
Б) Л.А.Новиковым
В) Л.В.Щербой
- 6. К каким из методов относится «эксперимент»**
А) общелингвистический
Б) частный
В) специфический
- 7. Рассмотрение текста под лингвистическим микроскопом является методом:**
А) количественный анализ
Б) моделирование
В) наблюдение
- 8. Взаимосвязь элементарных смыслов, составляющих это значение, называется:**
А) фонема
Б) сема
В) слово
- 9. В основе данного исследования лежит теория знака и знаковых систем:**
А) композиционный анализ
Б) семиотический метод
В) семантический метод
- 10. Способ изучения литературы, при котором личность писателя рассматривается как определяющий момент творчества:**
А) биографический метод
Б) мотивный анализ
В) сопоставительно-стилистический метод

Типовые задания к семинару:

Задание 1.

!.Rose of style, vocabulary, terminology, citation, bibliography.

2. Preparation, writing and editing of the primary and secondary scientific text (document).
3. Authorship and anonymity in the scientific text.
4. Borrowing. Plagiarism.
5. Public presentation of scientific and educational results.
6. Scientific publication in periodicals.
7. Public presentation of scientific and educational results.

Задание 2.

1. Какие Вы можете назвать проблемы формирования данных на основе электронных словарей.
2. В чем отличие количественных методов от статистических?
3. Что такое структурно-вероятностная модель языка?
4. Национальный корпус русского языка: назначение, структура, возможного применения. Какой корпус Вы используете в своей работе? Проведите сравнительный анализ.
5. Британский национальный корпус: назначение, структура, область возможного применения. Какой корпус Вы используете в своей работе? Проведите сравнительный анализ.

Задание 3.

1. Какие Вы можете назвать проблемы формирования базы данных на основе электронных словарей.
2. В чем отличие количественных методов от статистических?
3. Что такое структурно-вероятностная модель языка?
4. Национальный корпус русского языка: назначение, структура, области возможного применения. Какой корпус Вы используете в своей работе? Проведите сравнительный анализ.
5. Британский национальный корпус: назначение, структура, области возможного применения. Какой корпус Вы используете в своей работе? Проведите сравнительный анализ.
6. Национальный корпус славянских языков: назначение, структура, области возможного применения. Какой корпус Вы используете в своей работе? Проведите сравнительный анализ.
7. Какие методы исследования называют всеобщими?
8. Назовите общенаучные методы исследования.
9. Какие теоретические методы исследования Вы знаете?
10. Какие эмпирические методы исследования Вы знаете?
11. В чем заключается смысл анализа и синтеза на отдельных этапах научного познания? Каковы функции анализа и синтеза?
12. Какие виды анализа Вы знаете?
13. Что представляет собой метод сравнения?
14. Как характеризуется метод обобщения?
15. Что означает метод абстрагирования в научном исследовании?

Задание 4.

1. Определите функциональный стиль речи данного отрывка текста.
Furthermore, these findings point to an entirely new approach to customer surveys, one based on simplicity that directly links to a company's results. By substituting a single question – blunt tool though it may appear to be – for the complex black box of the typical customer satisfaction survey, companies can actually put consumer survey results to use and focus employees on the task of stimulating growth.
2. Проведите сравнительный анализ машинного перевода идиоматических выражений, выполненных разными системами машинного перевода.
3. Какие из приведенных слов, по вашему мнению, являются обидными, но не оскорбительными? (поросенок, слон, ворона, гадюка, кикимора, осел, свинья, шакал, пес, трутень, кобыла, курица, крыса, баран).

4. Сформулируйте семантические различия в следующих парах слов: ложный/лживый, жалость/сострадание, скреплять/прикреплять.
5. Проанализируйте и критически оцените приведенный ниже перевод. Примите во внимание роль заглавия, семантику, синтактику, прагматику и стиль текста. Редактирование перевода должно быть проведено в два этапа — сначала без опоры на оригинал, затем — окончательная правка после ознакомления с оригиналом. Затем проанализируйте оригинал и предложите свой вариант перевода данного текста.

6. Пилот захватывает самолет

«Это первый случай воздушного захвата заложников в Нью-Йорке». Именно так прокомментировал отдел полиции странное вчерашнее происшествие. Раздосадованный австралийский писатель грозился снести самолетом один из Нью-Йоркских небоскребов. Первая угроза поступила в 10.20 утра. Именно тогда уполномоченное лицо полиции позвонило в штаб-квартиру ООН и проинформировало главного секретаря о сумасшедшем пилоте, намеривающемся врезаться самолетом в здание, где расположена штаб-квартира ООН.

Сотрудники ООН были эвакуированы, отряд по разминированию и пожарные заняли позиции на территории здания ООН для более четкого реагирования в случае катастрофы. Маршрут транспорта в районе зоны оцепления был изменен. Первая Авеню была перекрыта для всех, кроме репортеров.

ОРИГИНАЛ

PILOT HOLDS NEW YORK HOSTAGE

"This is the first airplane hostage situation in the history of the world with NewYork City as the hostage."

That was how the police department described yesterday's bizarre incident in which a dissatisfied Australian writer threatened to crash his aircraft into a New York skyscraper. The first word of the threat came at 10.20 a.m. when a police department official telephoned the United Nations and informed the Secretary General that a lunatic pilot in the area planned to fly his plane into the UN building. The UN was evacuated; bomb disposal squads and fire teams moved onto the UN grounds to cope with the threatened disaster. Traffic outside the UN was rerouted and no one was allowed on First Avenue but reporters.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо)– ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно)– ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно)– ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Дайте определение понятию «гипертекст».
2. Где используются гипертекстовые технологии?
3. В чем главное отличие гипертекста от обычного?
4. Что сочетают в себе гипертекстовые технологии?
5. Поисковые возможности и статистический анализ в НКРЯ (Национальном корпусе русского языка)
6. Культура проведения научных исследований по методическим дисциплинам: теоретический и практический аспекты.
7. Основы методологии и методики педагогического исследования.
8. Этапы и логический аппарат исследования.
9. Общая классификация методов научного исследования.
10. Общенаучные подходы и методы исследования (анализ, синтез, обобщение, абстрагирование, индукция, дедукция, аналогия, моделирование, исторический метод, логический метод и классификация).
11. Экспериментальные методы исследования (наблюдение, моделирование, сравнение и др.).
12. Теоретические методы исследования (аксиоматический метод, гипотетический метод, метод системного анализа, формализация и др.).
13. Основные принципы исследовательской деятельности. Принцип единства теории и практики; конкретно-исторический подход к исследуемой проблеме; принцип объективности рассмотрения; принцип всесторонности изучения; комплексный подход к исследованию; единство исторического и логического.
14. Этапы научно-исследовательской работы.
15. Выбор методов исследования. Метод анкетирования. Метод беседы (интервьюирование). Метод тестирования. Тесты достижений. Тесты способностей. Тесты личности. Шкалирование. Метод экспертной оценки.
16. Организация и выполнение научно-исследовательских работ. Обобщение и оценка результатов исследований.
17. Анализ результатов исследования. Результаты, полученные в ходе обработки первичной информации (диаграммы, таблицы, графики и т.д.) и их анализ.
18. Систематизация результатов, их интерпретация и изложение. Резюме (выводы, рекомендации, предложения, направления дальнейшего исследования проблемы и т.д.).
19. Оформление результатов исследования.
20. Основные требования к содержанию излагаемого исследовательского материала.
21. Виды лингвистических экспертиз текста.
22. Феномены языка и речи в лингвистической экспертизе. Семантический анализ слова в экспертизе текста.
23. Дискурс, речевой жанр.
24. Приемы речевого воздействия как объект исследования
25. Функциональные стили.

Задания 2 типа

1. Какие виды электронных ресурсов Вам известны? Какие Вы используете и почему?
2. По каким параметрам могут классифицироваться электронные ресурсы? Какие ресурсы Вы могли бы рекомендовать при переводе юридических текстов?
3. Что понимается под «базой данных»? Какие базы данных Вы используете в работе? Почему?

4. Каким образом может трактоваться понятие «корпус данных»? Используете ли Вы «корпус данных» в своей работе?
5. Какие трактовки понятия «гипертекст» Вам известны? Как Вы используете гипертекст в своей работе?
6. Что входит в число основных принципов научного исследования?
7. Как связаны со смыслом исследовательской деятельности принципы объективности и детерминизма?
8. В чем конкретно заключается практическая реализация принципов целостности и системности изучаемых объектов и явлений?
9. Каким образом с актуальностью проблемы исследования связан принцип предметной соотнесенности исследовательской деятельности?
10. Какие характерные отличия между индивидуальной и коллективной исследовательской деятельностью Вы знаете?
11. Какие приемы и методы, на Ваш взгляд, позволяют повысить эффективность коллективных исследований?
12. Что является ключевыми признаками проектной формы исследовательской деятельности? Как они влияют на организацию деятельности исследователей? Используете ли Вы проектную деятельность?
13. Приведите примеры использования метафоры в рекламном тексте. Для чего применено данное языковое явление в подобном функциональном стиле речи?
14. Как Вы можете определить морально-нравственную направленность текста (оскорбление, клевета, распространение порочащих сведений, неуважение к суду и пр.)? Какие признаки указывают на направленность текста?
15. Дайте краткую характеристику юридическим текстам. Какими особенностями Вы можете охарактеризовать данный функциональный стиль?
16. Какие методы Вы используете для определения функционального стиля?
17. Какими особенностями обладает художественный текст? Приведите примеры.
18. Дайте краткую характеристику экономическим текстам. Какими особенностями Вы можете охарактеризовать данный функциональный стиль?
19. Научный стиль текста. Какие характерные особенности данного стиля?
20. Выявление элементов речевого хулиганства (брань, нецензурные выражения). Приведите примеры.
21. Выявление речевых элементов разжигания межнациональной и религиозной розни. Приведите примеры.
22. Назовите этапы предпереводческого анализа.
23. Приведите примеры различных функциональных стилей.
24. Назовите дискурсивные способы выражения фактуальной информации.
25. Как Вы понимаете термин «подтекстовая» информация? Приведите пример ее употребления.

Задания 3 типа

1. Определите функциональный стиль речи данного отрывка текста.

Certainly, other factors besides customer loyalty play a role in driving a company's growth – economic or industry expansion, innovation, and so on. And I don't want to overstate the findings: although the "would recommend" question generally proved to be the most effective in determining loyalty and predicting growth, that wasn't the case in every single industry. But evangelistic customer loyalty is clearly one of the most important drivers of growth. While it doesn't guarantee growth, in general profitable growth can't be achieved without it.

2. Проведите сравнительный анализ машинного перевода текста, выполненного разными системами машинного перевода.
3. Сравните определение понятия «норма» в словаре лингвистических и юридических

терминов. Что общего и отличного в этих определениях?

4. Проанализируйте приведенный ниже текст, выделите в нем переводческие трудности, определите переводческие приоритеты.

OIL CRACKS

There are many words of long standing which the scientist has been accustomed to use with a meaning that might or might not be the same as its customary one.

Sometimes he restricts the meaning of the word. The physicist adopted the word "current" when he described the changed properties of a wire connected to a voltaic battery as an electric current. In 1827, G. S. Ohm discovered the constancy of the relation between electromotive force and current and gave the ratio the name of "resistance".

Sometimes, a scientist will take an ordinary word and expand or widen its meaning, so that a single thing gives its name to a group or category.

"Salt", for example, is a material that is essential for human beings and animals, and has a long association with social history. Its name appears in the English language in such a word as "salary", meaning that the money one earns is meant, in the first turn, for buying what is most necessary for human existence.

1. При планировании эксперимента все ли этапы Вы используете? Почему? Выберите те этапы, которые на Ваш взгляд наиболее важные. Дайте обоснование.

- сбор и анализ собранной информации;
- выбор входных и выходных переменных, области экспериментирования;
- выбор математической модели, при помощи которой будут представляться экспериментальные данные;
- план эксперимента и выбор критерия оптимальности;
- проведение анализа данных и определение метода;
- проведение эксперимента;
- проверка статических предпосылок для полученных экспериментальных данных;
- обработка полученных результатов;
- интерпретация и рекомендации по использованию полученных результатов.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад-презентация	10-9 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, четко структурирован, все вопросы освещены в полном объеме; презентация соответствует требованиям к оформлению, очень аккуратна и читабельна. 8-7 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, все вопросы освещены в достаточном объеме; презентация соответствует требованиям к оформлению. 6-4 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, не все вопросы освещены в достаточном объеме; презентация в целом соответствует требованиям к оформлению 3-1 – доклад выполнен с серьезными нарушениями, не на все вопросы имеются ответы; презентация выполнена с нарушениями к оформлению. 0 – доклад не выполнен; презентация не представлена.
2.	Ситуационный практикум / кейс	10-8 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-5 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 4-3 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 балл – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием, допущены значительные ошибки.
3.	Дискуссия	5 – исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-4 – исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1-2 – в целом правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 – ответ не правильный или вообще отсутствовал.
4.	Эссе	10-8 – исчерпывающий и аргументированный ответ; 7-5 – исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 4-3 – в целом ответ правильный, но аргументы отсутствуют; 2-1 – ответ верный, но не до конца продуманный, однозначный 0 – ответ не правильный или вообще отсутствовал.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов-презентаций

1. Международные исследования PISA в области чтения и осмысления текстов.
2. Исследование функциональной грамотности в российской и зарубежной практике.
3. Критерии оценивания эффективности учебной и профессиональной деятельности.
4. Проблема переработки информации современным человеком.
5. Модель развития современного образования через призму взглядов на «нового человека».
6. Проблема соотношения soft и hard-skills в практике отбора кадров.
7. Проблемы личностной рефлексии.
8. Потенциал soft-компетенций для формирования адекватной самооценки.
9. Эмоциональный интеллект в пространстве метанавыков.

10. Роль рефлексии в формировании механизма переосмысления проблемно-конфликтной ситуации.

Примерные вопросы для организации дискуссий

1. Связь курса «Психология самооценки» с другими дисциплинами.
2. Психологические проблемы людей с завышенной и заниженной самооценкой.
3. Какие аспекты самооценки и почему влияют на результаты учебной и профессиональной деятельности?
4. Психологические проблемы людей с неосознанным непониманием: проблема «непонимания непонимания».
5. Смысл и значение психологического механизма рефлексии над деятельностью.
6. Основные положения «петли обратной связи» в контексте организации учебной и профессиональной деятельности.
7. Управление процессом деятельности для людей с различным уровнем самооценочного мышления.
8. Проблема завышенной самооценки в учебной и профессиональной деятельности.
9. Польза и вред высокой самооценки в практике работы психолога.
10. Факторы развития неадекватной самооценки.

Примерные темы эссе

1. О'Коннор называет самообучение «возможностью изменять себя с помощью обратной связи, активируемой действиями самого человека». Как Вы понимаете данный тезис?
2. Как адекватная самооценка может мне помочь в моей личной жизни и в дальнейшей профессиональной деятельности.
3. Постулат Уильяма Джеймса гласит: «Представление о том, кем бы мы хотели стать, какое положение хотели бы занимать в этом мире, определяет нашу самооценку жизненных проявлений, самооценку масштаба успеха или неудачи». Как Вы можете пояснить данный тезис в условиях современной действительности?
4. «Отец» когнитивной психологии Ульрик Найссер в 80-х гг. XX столетия писал, что когнитивные психологи слишком мало занимаются анализом реальных условий деятельности, и поэтому их результаты «не могут найти себе применение за пределами лаборатории». Подтвердите данный тезис посредством анализа данных в исследованиях самооценки.
5. С. Л. Рубинштейн: «Собственно психологическое исследование начинается лишь там, где психические явления берутся в их отношении к объективной действительности». Подтвердите данное утверждение через анализ исследований самооценки.
6. Можно ли научиться адекватно оценивать результаты своего интеллектуального труда? Предложите способы в рамках деятельности организационного психолога.
7. Этапы исследования самооценки и самооценочной деятельности в российской и зарубежной практике.
8. Основные сложности в исследованиях самооценки и варианты решения проблемы.
9. Ключевая роль функций самооценки для решения практических задач организационного психолога.
10. Роль и значение самооценки в формировании когнитивной компетентности на разных этапах личностного развития человека.

Типовые задания к ситуационным практикумам

Задание 1. Когнитивная самооценка — это *самостоятельно оцениваемая индивидом степень успешности акта (этапа, процесса, результата) интеллектуальной деятельности, или степень компетентности человека в определенной области познавательной деятельности,*

которую он может самостоятельно и адекватно оценить. Перечислите:

- параметры когнитивной самооценки;
- факторы адекватной оценки;
- способы формирования адекватной самооценки.

Задание 2. Вам необходимо подобрать кандидата на вакансию менеджера по работе с ключевыми клиентами. Схема принятия решения достаточно сложна, участвуют в ней одновременно несколько человек. Степень текущего контроля очень незначительна, в основном оценивается конечный результат. Составьте профиль на 10-12 компетенций для подбора кандидата на данную вакансию с перечнем вопросов для самооценки заданных параметров.

Задание 3. Этнопсихологические исследования обнаружили интересный факт, что уже четырехлетние американцы считают себя лучше, чем большинство окружающих, а большинство взрослых американцев считают себя более интеллектуальными и привлекательными, чем среднестатистический человек. Многочисленные исследования в США, России, Израиле и других странах показывают устойчивую тенденцию психически абсолютно нормальных взрослых людей переоценивать себя по широкому кругу личностных качеств. Составьте гипотетический опросник «нереалистического оптимизма» и обоснуйте, почему по данному перечню вопросов люди склонны завышать свои оценки.

Задание 4. Согласно последним исследованиям, в связи с изменением экономики и развитием информационных технологий, 93% работодателей находятся в поле поиска людей с особыми навыками. Поиск исполнителей с высоким IQ заменили запросом на поиск людей с высоким эмоциональным интеллектом (EQ). Перечислите категории самооценки, которые следует учитывать при оценке и отборе персонала, непосредственно влияющие на качество профессиональной деятельности.

Задание 5. В одной из малых организаций руководство решило ввести постоянную оценку эффективности сотрудников. Она измерялась в баллах, оценивалась по ряду показателей и в итоге влияла на зарплату. Главным мерилем труда стали баллы, выставляемые руководством. Качество и скорость работы существенно упали. Какие параметры измерялись? Дайте объяснение, почему это произошло: 1) с точки зрения когнитивного диссонанса; 2) с точки зрения теории когнитивной самооценки.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология самооценки» проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Феноменология самооценки.
2. Развитие взглядов на природу самооценки в истории психологии.
3. Подходы к пониманию самооценки.
4. Что такое самооценивание и самооценка.
5. Самооценка в структуре самосознания.
6. Самооценка: механизмы, мотивы, способы защиты.
7. Мотивы самооценивания.
8. Механизмы самооценивания.
9. Способы поддержания и защиты самооценки.
10. Виды самооценки.
11. Общая и частные самооценки.
12. Высокая и низкая самооценка.
13. Адекватная и неадекватная самооценка.
14. Стабильная и изменчивая самооценка.
15. Эксплицитная и имплицитная самооценка.
16. Независимая и зависимая самооценка.
17. Оптимальная и хрупкая самооценка.
18. Самооценка: источники, возрастная динамика, способы развития.
19. Источники самооценки.
20. Возрастная динамика самооценки на разных этапах становления личности.
21. Динамика самооценки на этапе профессиональной самоидентификации.
22. Способы развития оптимальной самооценки.
23. Эмпирические исследования самооценки.
24. Взаимосвязь самооценки и мотивации достижения.
25. Особенности самооценки в контексте социальных изменений.

Задания 2 типа

1. Связь курса «Психология самооценки» с другими дисциплинами и его практическая значимость.
2. Как концепция саморегуляции канадского психолога Снайдера помогает понять и объяснить природу поведения человека. Приведите примеры.
3. Примеры сотрудничества консультанта и клиента в решении проблемы завышенной самооценки.
4. На конкретных примерах изобразите поведенческие роли людей с низкой, высокой и адекватной самооценкой.
5. Перечислите психологические эффекты неадекватного реагирования на результаты деятельности людей с чрезмерно завышенной самооценкой.
6. Перечислите психологические эффекты неадекватного реагирования на результаты деятельности людей с чрезмерно заниженной самооценкой.
7. Соотнесите требования к выполняемым должностным обязанностям с Вашими психологическими особенностями и качеством самооценки.
8. Перечислите личностные факторы, влияющие на адекватность самооценки, и приведите примеры коррекции самооценки в процессе интеллектуальной деятельности.
9. Как уровень самооценки влияет на эффективность профессиональной деятельности. Приведите примеры.
10. Назовите условия и факторы, определяющие качество когнитивной самооценки.
11. Перечислите инструменты самоуправления с целью минимизации конфликтов и

- улучшения микроклимата в организации.
12. Перечислите алгоритм проведения аттестации персонала с помощью технологии assessment.
 13. Перечислите основные способы оценки результатов деятельности подчиненных с помощью технологии SMART.
 14. Перечислите личностные факторы, влияющие на качество самооценки деятельности, и формирование «ложного дисплея».
 15. Перечислите критерии оценивания в рамках трехкомпонентной модели самооценки Б. С. Братуся и сформулируйте не менее трех вопросов для каждого из осей координат.
 16. Опишите алгоритм отбора руководителей структурных подразделений с точки зрения трехкомпонентной модели самооценки.
 17. Опишите алгоритм оценки персонала в практике западного менеджмента.
 18. Приведите примеры кросскультурных исследований самооценки и объясните природу обнаруженных различий для различного типа культур.
 19. Какие ошибки мышления допускают европейцы при анализе поведения людей, относящихся к восточным культурам? Приведите примеры.
 20. Какие интересные исследования счастья были связаны с параметрами самооценки? Приведите примеры.
 21. Почему единая глобальная мера самооценки не является надежным инструментом при анализе интеллектуальной и профессиональной деятельности?
 22. В исследованиях, посвященных изучению самооценки в области интеллектуальных достижений, было обнаружено, что самооценка, основанная на самоотчетах, не коррелирует с отчетами экспертов. Почему это происходит?
 23. С чем связано когнитивное рассогласование согласно теориям Фестингера, Келли, Зимбардо, Гриноулда? Обоснуйте на примерах из личных наблюдений.
 24. Перечислите традиционные методы измерения самооценки.
 25. Как теория самоэффективности связана с самооценкой деятельности? Укажите ключевые аспекты измеряемого конструкта.

Задания 3 типа

Типовое задание 1. Подумайте и ответьте на вопросы.

1. Что в вашем понимании значит адекватная самооценка?
2. Что понимается под термином «качество самооценки»? Как его можно измерить?
3. Какова роль неадекватной самооценки в бизнесе?
4. Какие внешние и внутренние факторы влияют на качество принятия решений у людей с неадекватной самооценкой?

Типовое задание 2. В классических экспериментах А. И. Липкиной было выявлено, что школьники испытывают глубокое огорчение, когда оценка их работы оказывается ниже самооценки. Чем объяснялось это явление и как оно проявляется у взрослых людей в практике их профессиональной деятельности?

Ответ: для ученика вложенные в работу собственные усилия являются главным ориентиром оценки качества выполненной работы. В логике этой гипотезы дети чаще были склонны себя переоценивать...

Типовое задание 3. Прокомментируйте следующие вопросы.

1. Социальная роль самооценки и ее значение в решении бизнес-задач.
2. Как проявляются внутриличностные конфликты у людей с завышенными притязаниями, неадекватной самооценкой и высокой мотивацией?
3. Перечислите основные стратегии поведения бизнесмена с неадекватно завышенной самооценкой в конфликтных ситуациях.
4. Какие существуют способы преодоления стрессовых ситуаций в условиях неадекватной

оценки своих компетенций?

Типовое задание 4. Проанализируйте собственные жизненные принципы и дайте им оценку по шкале от 1 до 7. Подумайте, насколько они способствуют достижению успеха в Вашей профессиональной деятельности.

Вспомните одно из своих важных решений, принятых в промежутке времени от 1 до 12 месяцев назад (решение может касаться любых вопросов). Проверьте его по следующим критериям:

- эффективность (обеспечение преодоления проблемной ситуации);
- обоснованность (адекватное отражение особенностей реальной ситуации);
- своевременность (принято вовремя);
- конкретность (включало механизмы реализации во всех подробностях);
- сочетание жесткости и гибкости (обеспечение неуклонного достижения цели, но допускались маневры);
- принятие решения на безальтернативной основе;
- решение, основанное на ошибочно выбранных критериях;
- решение было основано на ошибочном прогнозе развития ситуации, рынка.

Типовое задание 5. Что в вашем понимании значит успех? Какое значение имеет успех в работе бизнесмена? Каковы основные показатели успешной деятельности бизнесмена? Какое значение имеют чувства человека для достижения успеха? Перечислите чувства, мешающие и способствующие достижению успеха.

Типовое задание 6. Очень часто текст, который кажется человеку понятным и не вызывает вопросов, в действительности ему непонятен. Возникает особая педагогическая задача научить человека целенаправленному формированию способов, приемов и привычек умственной работы над книгой с учетом индивидуальных особенностей, прежнего опыта и с опорой на сильные стороны его психики. Перечислите факторы, определяющие успешность усвоения текста.

Один из возможных ответов (по Т.М. Дридзе): было установлено, что успешность усвоения текста зависит от многих факторов, среди которых:

- степень доступности данного текста;
- интерес к объекту чтения;
- скорость чтения, которая при сканировании должна приближаться к оптимальной для среднего читателя;
- степень читабельности текста или его сложность, определяемая по специальным формулам.

Типовое задание 7. Чтобы получить более или менее объективную картину успешности сотрудника или студента, нужно использовать подход, при котором смысл понятия «самооценка» будет у него и у экспертов ассоциироваться со смыслом сопряженного понятия «объективная оценка самооценки». Приведите несколько основных категорий оценки интеллектуальных компонентов деятельности, которые наиболее часто встречаются при оценке профессиональных компетенций, которые можно объективировать. Например, «умею работать с источниками информации» и т.д.

Типовое задание 8. Проанализируйте график на рис. 1 и оцените результативность деятельность с точки зрения когнитивных аспектов самооценки.

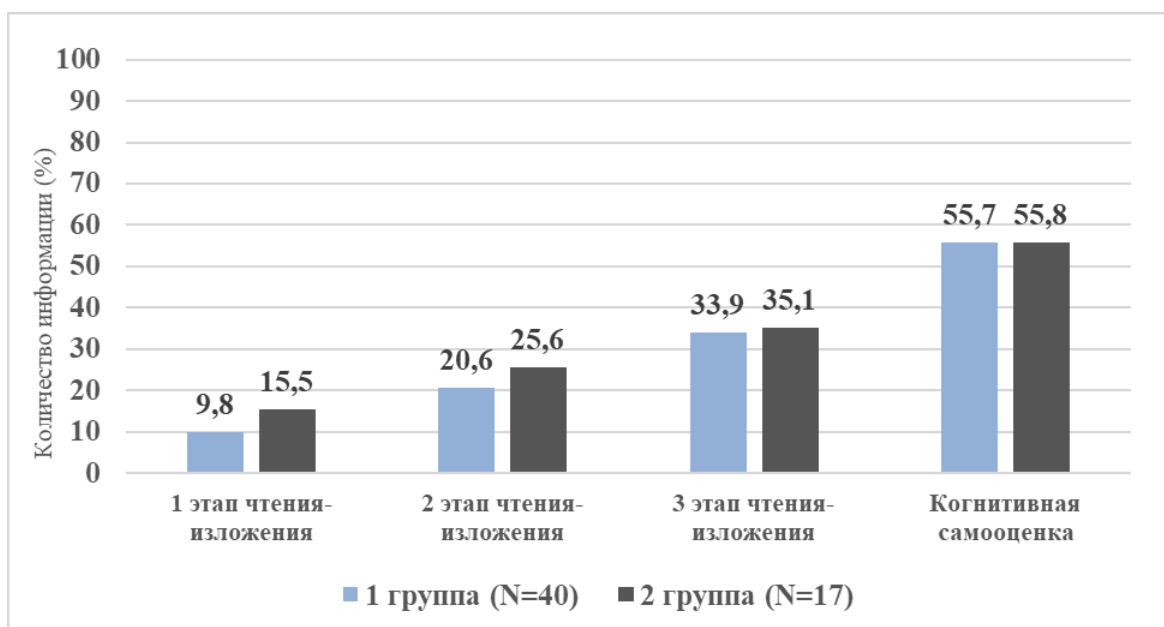


Рис. 1. Диагностика качества понимания текста в режиме чтения в двух студенческих группах

Типовое задание 9. Проанализируйте данные студента Л.М. и оцените результативность его деятельности с точки зрения когнитивных аспектов самооценки, индивидуальных особенностей и прогноза успешности в ближайшем будущем? **Студент Л. М.** Возраст 17 лет, 1-й курс. Настроение: *тревожное*. Самочувствие: *болит горло*.

1 этап работы с текстом	2 этап работы с текстом	3 этап работы с текстом	
Объективный показатель (%)	Объективный показатель (%)	Объективный показатель (%)	Когнитивная самооценка (%)
7,1	22,3	73,7	35

Типовое задание 10. Проанализируйте данные студента С.Д. и оцените результативность его деятельности с точки зрения когнитивных аспектов самооценки, индивидуальных особенностей и прогноза успешности в ближайшем будущем? **Студент С. Д.** Возраст 17 лет, 1-й курс. Настроение: *хорошее*. Самочувствие: *нормальное*.

1 этап работы с текстом	2 этап работы с текстом	3 этап работы с текстом	
Объективный показатель (%)	Объективный показатель (%)	Объективный показатель (%)	Когнитивная самооценка (%)
19,2	33,7	41,7	95,0

Типовое задание 11. Проанализируйте график на рис. 2 и сделайте соответствующие выводы.

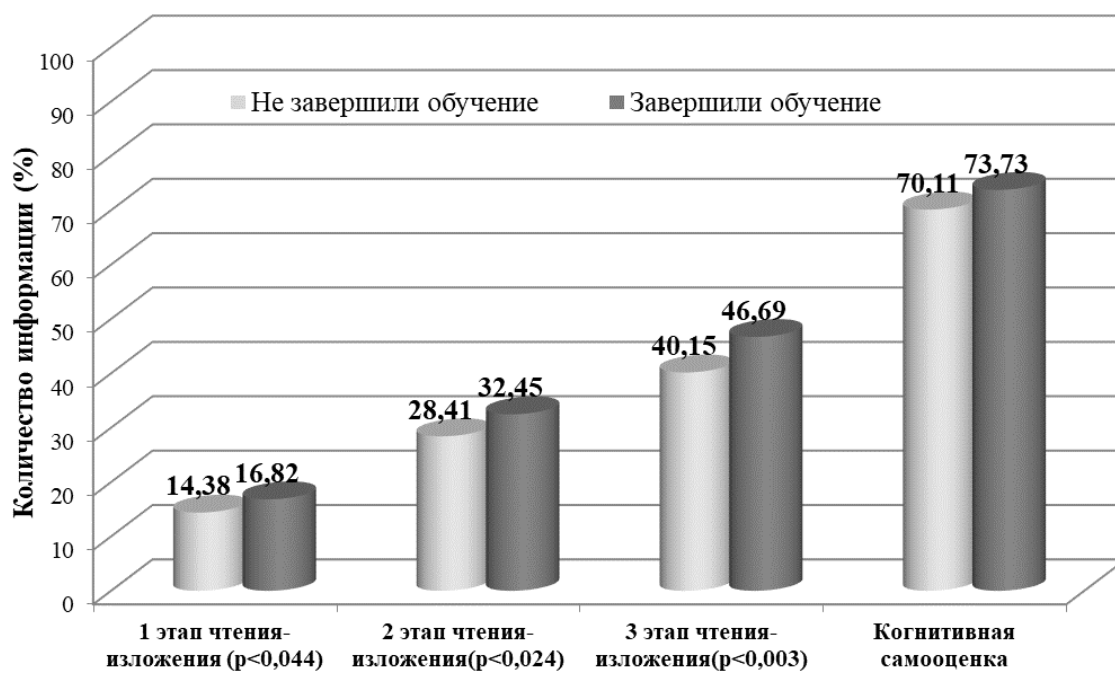


Рис. 2. Диаграмма распределения объективных показателей качества работы с текстом и показателей когнитивной самооценки (N = 423)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Тренинг	15-20 – в заключении, представленном спикером, содержатся развернутые, аргументированные и обоснованные ответы на все вопросы задания, рассмотрены большинство вариантов, направлений решения проблемной ситуации. Даны аргументированные, полные ответы на все вопросы преподавателя и представителей других команд. Задано не менее двух вопросов каждому спикеру других команд. В ходе обсуждения отмечалась активная работа над выполнением задания всех участников микро-группы. 10-14 – представленное спикером заключение содержит развернутое представление ответов, вариантов, решений рассматриваемой ситуации. Даны ответы на большинство сформулированных вопросов, рассмотрены несколько вариантов, направлений решения проблемной ситуации. Даны аргументированные, краткие ответы на большинство вопросов преподавателя и представителей других команд. Задано не менее одного вопроса каждому спикеру других команд. В ходе обсуждения отмечалась активная работа над выполнением задания большинства участников микро-группы. 1-10- заключение по результатам работы микро-группы, представленное спикером, содержит часть сведений (ответов, вариантов), необходимых для решения проблемы. Не даны аргументированные, полные и обоснованные ответы на вопросы преподавателя и представителей других команд. Задан только один вопрос представителям других команд. В ходе командной работы микро-группы отмечались отвлечения отдельных участников команды от выполнения задания, основная активная деятельность выполнялась лидером команды. 0 – спикером микро-группы не представлено экспертное заключение по решаемым проблемным ситуациям, не представлены визуально зафиксированные результаты обсуждения, не даны аргументированные, обоснованные ответы на вопросы преподавателя и представителей других команд. Не задано ни одного вопроса представителям других команд. Командная работа всех участников микро-группы в ходе работы над ситуацией отсутствовала.

2	Выполнение исследовательского задания	20 - задание выполнено по всем пунктам, свободное изложение рассматриваемой проблемы, грамотное использование терминологии дисциплины, логичность и обоснованность выводов. Наличие в работе выводов о применимости результатов исследования в практической деятельности организаций и компаний. Наличие оформленного списка использованных источников в количестве не менее 5; 10-19 – задание выполнено по всем пунктам, грамотное использование терминологии, свободное и логичное изложение рассматриваемой темы, недостаточно обоснованные выводы, выводы о практической применимости результатов исследования неявны, недостаточно обоснованы. Список источников – менее 5, имеются нарушения в оформлении списка; 1-9 – задание выполнено частично, имеются нарушения в логике и структуре изложения материала, недостаточно полное использование терминологии, отсутствуют выводы о практической применимости результатов исследования, список источников отсутствует. 0 – работа не сдана.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные задания к тренингам:

Тренинг № 1 по теме 1.

Предварительно изучите материалы по теме «Хронометраж». Проанализируйте «фотографию рабочего дня» (хронокарта выдается преподавателем), сделанную руководителем. Задания:

- Выявите все эффективные, нейтральные и неэффективные расходы времени в данной хронокарте.
- Определите основные поглотители времени.
- Предложите свои улучшения по организации работы.
- Подсчитайте выигрыш во времени от предложенных улучшений.

Задание 2. Работа в мини-группах (командах). Составьте список наиболее часто встречающихся хронофагов в деятельности сотрудников компаний.

Задание 3. Проанализируйте результаты исследования, проведенного с помощью техники хронометража. Сформулируйте свои выводы по данным хронокарты.

Задание 4. Задание выполняется в два этапа. Этап 1. В мини-группах (командах) проведите исследование предложенной преподавателем хронокарты. Сформулируйте свои предложения по оптимизации расходов времени. Этап 2. От каждой команды один из участников исполняет роль подчиненного, который приходит к руководителю с данными хронометража (хронокарта, проанализированная группой) и своими предложениями по минимизации или устранению лишних затрат времени.

Задание 5. Используя открытые источники интернет, найдите примеры хронофагов в деятельности менеджеров, руководителей различных компаний.

Тренинг № 2 по теме 2.

Задание 1. Проведите анализ плана дня топ-менеджера по алгоритму жестко-гибкого планирования. Сформулируйте свои выводы о гибкости и управляемости задачами в данном плане. Используйте матрицу Эйзенхауэра для расстановки приоритетов в плане дня.

Задание 2. Составьте план дня топ-менеджера торгово-производственной компании по алгоритму жестко-гибкого планирования. Используйте метод «трех вопросов» для расстановки приоритетов в плане.

Задание 3. Составьте список своих рабочих контекстных задач. Подберите инструменты для контекстного планирования, исходя из составленного списка задач. Обоснуйте целесообразность использования системы контекстного планирования для повышения эффективности деятельности в нестандартных ситуациях.

Задание 4. Разделитесь на команды. Составьте план дня руководителя по алгоритму жестко-гибкого планирования, используя задачи трех типов. Обменяйтесь результатами работы между командами. Проанализируйте план другой команды, составьте рекомендации по его оптимизации.

Задание 5. Проанализируйте ситуацию (текст с описанием выдается преподавателем на занятии). Используя матрицу многокритериальной оценки, выберите лучший вариант решения.

Тренинг №3 по теме 3.

Задание 1. Работа в мини-группах (командах). Постройте интеллект-карту идей развития компании (на примере компании одного из участников группы).

Задание 2. Работа в мини-группах (командах). Каждая команда получает свое описание ситуации от преподавателя. В соответствии с описанной ситуацией, команды должны составить интеллект-карту для решения проблемы.

Задание 3. Используя способ достижения цели, составьте план достижения цели «в течение полугода вывести нашу производственно-торговую компанию в лидеры продаж с долей рынка более 60%». Оформите план в виде интеллект-карты (двумерного графика).

Задание 4. Работа в мини-группах (командах). Работа с формулировками целей по SMART.

Задание 5. Работа в мини-группах (командах). Создайте карту ключевых областей (рабочих) одного из участников вашей команды, используя 7 Базовых правил создания карты ключевых областей.

Тренинг № 4 по теме 4.

Проектирование мотивационного выступления.

Подготовьте мотивационное выступление, главная цель которого – донести необходимость внедрения технологий тайм-менеджмента в компании до различных групп сотрудников фирмы, заинтересовать людей темой организации времени:

- мотивация подчиненных (варианты: выступление на собрании, утренняя планерка, мотивация подчиненных на предстоящий тренинг по тайм-менеджменту («для чего это нужно?»), совещание по поводу срыва сроков выполнения проекта вашими подчиненными и т.д.);
- мотивация коллег (варианты: неформальная обстановка кофе-брейка во время выездного тренинга или семинара, обеденный перерыв, корпоративный праздник по случаю дня рождения компании, обсуждение в обеденный перерыв вопроса переработок и др.);
- как донести информацию до руководства компании (варианты: выступление на совете директоров компании, обсуждение программы предстоящего обучения сотрудников компании и т.д.).

Выберите одну из предложенных групп, и составьте текст своего выступления.

Сделайте свое выступление наглядным, используйте иллюстративные материалы (рисунки, схемы, слайды презентации, Mind Maps и др.).

Пишите от первого лица! Представьте, что это – стенограмма Вашего выступления. Избегайте использовать большое количество «правильных» и «умных» шаблонов. Ваша задача – заинтересовать темой, а не подготовить научный доклад на международной конференции. Со своими коллегами мы не общаемся правильными научными терминами.

Используйте примеры реальных компаний.

Оформите свой вариант выступления в письменном виде, с включением в текст рисунков, схем, графиков и т.д., в конце работы обязательно приведите список использованных источников.

Сделайте свое выступление максимально творческим, неординарным, интересным.

Требования к оформлению:

- титульный лист;
- описание группы, для которой готовите выступление, краткое описание контекста ситуации, в которой происходит выступление (3-5 предложений);
- текст самого выступления с необходимым иллюстративным материалом;
- список использованных источников.
- шрифт Times New Roman, 14, межстрочный интервал – одинарный.
- объем работы: 3 – 5 стр. текста, без учета титульного листа, описания ситуации и списка источников.

Для выполнения работы, воспользуйтесь следующими материалами:

1. Тайм-менеджмент. Полный курс : учебное пособие : [16+] / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев ; под ред. Г. А. Архангельского. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 311 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
2. Дополнительные статьи с сайта www.improvement.ru
3. Дополнительные Интернет-ресурсы (самостоятельный поиск).
4. Собственный опыт, опыт своих коллег.

Примерное задание к индивидуальному исследовательскому заданию:**Исследование расходов своего времени.**

В течение трех – пяти рабочих дней проведите полный хронометраж своего времени. Занесите данные в таблицу:

Время начала	Длительность	Вид работы	Мог бы делегировать?	Примечание	Анализ

Пример заполнения:

Время начала	Длительность	Вид работы Ответ на вопрос: «что делал?» Описывает само выполняемое действие	Мог бы делегировать?	Примечание	Анализ Ответ на вопрос: «что сделал?» Описывает результат совершенного действия
13.35	1 ч. 20 м.	Обсуждение хода выполнения работ по проекту «Томск»	-	Много слов, проект стоит на месте. Проект интересен, но буксует из-за внутренней несогласованности.	Непродуктивное совещание. Сократить время на обсуждения (м.б., постановка задач ч/з Outlook с настройкой контроля исполнения + санкции за срыв сроков?)
15.00	1 ч.	Встреча с представителем «Маверикс»	-	Интересен и предлагаемый проект, и человек, и взаимная выгода от реализации проекта.	Эффективно потраченное время: заключили предварительное соглашение и наметили первые шаги по реализации проекта. Будем работать! ☺
16.10	25 м.	Дозванивался до клиента, чтобы выяснить причину задержки оплаты по счету	+	Спрашивается, а на что мне секретарь отдела???	Типичный хронофаг: делегировать!!! Научиться отсеивать лишнее. Расставлять приоритеты в делах!

Внимание: Обязательно укажите, присутствуют ли в Вашей фотографии дня расходы времени на обучение.

Проанализируйте полученные данные:

- выявите свои поглотители, отметив их в графе «Анализ»;
- подсчитайте, сколько времени в день ушло на поглотители;
- продумайте шаги по оптимизации расходов своего времени, запишите предложения по реорганизации своего рабочего времени;
- подсчитайте возможный выигрыш во времени от этих улучшений.

Запишите полученные результаты и выводы. В выводах к заданию укажите:

- в чем, по вашему мнению, управленческая полезность ведения хронометража;
- с чем связаны основные трудности ведения хронометража, приведите основные способы их преодоления.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Понятие и сущность тайм-менеджмента.
2. Тайм-менеджмент как комплексная система управления временем.
3. Уровни системы тайм-менеджмента
4. Создание персональной системы контроля и учета расходов времени.
5. Трехшаговая техника хронометража.
6. Правила ведения хронометража.
7. Анализ данных хронокарты.
8. Основные техники минимизации непродуктивных расходов времени.
9. Неоднородность времени как основа эффективного планирования.

10. Два типа задач. Особенности организации планирования с учетом разных типов задач руководителя.
11. Построение системы эффективного планирования руководителя.
12. Понятие контекста.
13. Контекстное планирование.
14. Инструменты контекстного планирования.
15. Результатоориентированное формулирование задач.
16. Планирование дня руководителя.
17. Алгоритм жестко-гибкого планирования.
18. Приоритизация задач в плане.
19. Основные этапы целеполагания.
20. Выбор цели на основе базовых ценностей.
21. Способы определения ценностей.
22. Формулирование цели – SMART-критерии.
23. Ключевые области жизни: определение, виды (личные, сотрудника, отдела, компании).
24. Факторы необходимости внедрения корпоративного тайм-менеджмента.
25. Время компании и время сотрудника (руководителя).

Задания 2-го типа

1. Раскройте понятие «тайм-менеджмент»
2. Сформулируйте основные задачи тайм-менеджмента.
3. Структура ТМ – Стандарта. Основные разделы.
4. Структура ТМ – Стандарта. Задачи каждого раздела стандарта.
5. На какие типы делятся задачи в соответствии с матрицей Эйзенхауэра?
6. Дайте краткую характеристику каждому типу задач в соответствии с матрицей Эйзенхауэра.
7. Какие вопросы регулирует корпоративный раздел ТМ-стандарта? Приведите примеры.
8. Раскройте на примере суть применения в целеполагании техники SMART.
9. Дайте краткую характеристику каждому SMART-критерию.
10. Раскройте значение понятия хронометраж.
11. Обоснуйте актуальность необходимости формирования персональной системы контроля и учета расходов времени.
12. Дайте определение понятия «поглотители времени». Приведите примеры.
13. Дайте определение понятия «поглотители времени». Объясните, в чем особенности поглотителей времени, приведите классификацию поглотителей времени.
14. В чем, по-вашему мнению, состоит разница между временем-Хронос и временем-Кайрос?
15. Объясните, какие задачи называются в тайм-менеджменте «жесткими», а какие «гибкими».
16. В чем особенность работы с «гибкими» и «жесткими» задачами.
17. Прокомментируйте утверждение: «Использование контекстов способствует созданию более гибкой системы планирования, и позволяет реагировать на любые изменения ситуации». Обоснуйте свой ответ, приведите пример из своей жизни.
18. Дайте определение понятиям: «Хронос», «Кайрос», «Хронофаг». Объясните, каким образом они взаимосвязаны.
19. Назовите основные ошибки организации планирования.
20. Дайте определение понятию «планирование». Сформулируйте главную особенность планирования в тайм-менеджменте.
21. Назовите правила составления интеллект-карты (Mind Map). Преимущества использования этого инструмента.
22. Назовите правила составления интеллект-карты (Mind Map). Области применения интеллект-карт.

23. Раскройте понятие «хронометраж». Объясните, почему хронометраж называют основой организации времени.
24. Горизонты планирования» и правила планирования «День- неделя» в ежедневнике.
25. Объясните, каким образом используется метод структурированного внимания при организации системы планирования.

Задания 3-го типа

1. Сформулируйте в формате SMART следующую цель «Успешно провести презентацию нового продукта».
2. Вы – руководитель департамента. К вам в кабинет приходит сотрудник с очень важным, но не срочным вопросом, для решения которого потребуется присутствие других сотрудников вашего департамента. Предложите эффективное с точки зрения коммуникаций менеджмента решение, как поступить в данной ситуации. Ответ обоснуйте.
3. Установите соответствие между приведенными типами контекстов и списком гибких задач:

КОНТЕКСТЫ			
места	человек, группа людей	внешние обстоятельства	внутренние обстоятельства

Задачи:

- a) Если опять будет задержка информации, сегодня на совещании руководителей филиалов поднять вопрос о координации работы.
- b) Поучаствовать в собеседовании с кандидатом на должность менеджера по работе с клиентами, если будет настроение.
- c) Если будут приняты изменения в налоговый кодекс, придется переделать наш внутренний регламент 37/18-14.
- d) Когда придет факс от «Маверикс», выставить им счет.
- e) Когда генеральный вызовет на совещание, надо не забыть уточнить у него вопросы по расчету бюджета проекта «Томск 8».
- f) Когда программист будет пробегать мимо - напомнить изменить цены на сайте.

4. Сотрудник банка провел хронометраж своего рабочего дня. Проанализируйте фрагмент его хронокарты. Определите основные поглотители времени, количество «съеденного» ими времени. Предложите способы минимизации непродуктивных расходов времени.

Время начала (окончания)	Мин.	Вид работы
11-45 (11-50)	5	Позвонила Шмакову, назначила встречу по возможному сотрудничеству
11-50 (12-15)	25	Дооформила распоряжение. Хотя это задача Крутиковой.
12-15-12-35	20	???? что делала
12-35 (13-00)	25	ПОЧТА, ТЕЛ РАЗГОВОРЫ
13-00 (13-30)	30	Запрос Журавлевой о налогах
13-30 (14-00)	30	Корректировка письма по налоговым последствиям
14-00-14-28	28	ОБЕД

5. Используя алгоритм жестко-гибкого планирования дня, запланируйте приведенные задачи, записав их в соответствующие части плана. Вам необходимо выполнить все

шаги алгоритма. Обоснуйте, почему те или иные задачи вы внесли в жесткую или гибкую часть плана.

- 1) Позвонить в Томск, напомнить о сроках поставки;
- 2) Подготовить повестку дня к собранию в 15.00;
- 3) 12.20 – провести собеседование с кандидатом на должность заместителя;
- 4) Срочно позвонить в головной офис – есть претензии к нашему отчету;
- 5) Позвонить домой, выяснить, сделал ли ребенок уроки;
- 6) 14.00 – встреча с представителем поставщика;
- 7) Обязательно до конца дня провести расчет бюджета проекта «Пик»;
- 8) Проверить знание регламента новым сотрудником.

Жесткие задачи		Гибкие задачи
9.00		
10.00		
11.00		
...		

6. Существует два типа отношения людей к жизни: реактивный и проактивный. Определите (и обоснуйте свое решение), к какому из этих двух типов можно отнести людей, сказавших следующие фразы:

- 1) Я ничего не могу сделать, обстоятельства сильнее меня;
- 2) Все равно я своего добьюсь: пойду на курсы, сдам экзамены на сертификат, поработаю годика два на самой простой должности, наберусь опыта...
- 3) Опять провалил собеседование...Конечно, их было пять человек, а я один – они просто меня завалили.
- 4) Надо выбрать, как сдавать зачет...Все мои пишут тест...и я тоже буду...
- 5) Совершенно ничего невозможно сделать с теми поглотителями времени, которые определил с помощью хронометража. От меня же ничего не зависит, дополнительную штатную единицу мне никто не даст...
- 6) А может, попробовать поискать другие возможности?

7. На собрании сотрудников департамента было принято решение сменить полиграфическую компанию, но выбор пока не сделан. Помогите сотрудникам сделать выбор, используя матрицу многокритериальной оценки. Определите не менее 7-ми критериев оценки, по которым можно провести сравнительную оценку и сделать выбор. К какой категории по матрице Эйзенхауэра в зависимости от важности и срочности можно отнести следующие задачи?

Задачи	А	Б (В)	В (С)	Г (D)
Разобраться на рабочем столе				
Подготовиться к завтрашнему собранию руководителей филиалов				
Проверить, что нового «ВКонтакте»				
Написать статью для корпоративного сайта до конца следующей недели				
Навести порядок в папке «Входящие»				
Провести расчеты по новому проекту, который стартует через месяц				
Навести порядок в комнате				
Подготовить отчет к вечеру, очень нужен, тормозим принятие решения				
Помочь родителям отвезти необходимые им вещи на дачу на ближайших выходных				
Встретиться с друзьями, посмотреть футбол				

8. Запланируйте выполнение крупной долгосрочной задачи «Подготовиться к стажировке в Великобритании». Составьте список подзадач, количество – не менее 10. Распределите задачи по различным горизонтам планирования.

9. Используя матрицу Эйзенхауэра, распределите свои рабочие задачи по категориям. Приведите не менее 2-х примеров своих задач на каждую категорию.

10. Разработайте не менее 5 положений корпоративных стандарта, регламентирующего внутреннюю электронную переписку сотрудников компании.

11. Разработайте не менее 5 положений корпоративных договоренностей, регламентирующих совместную работу сотрудников одного отдела.

12. Приведите пример одного своего рабочего дела-слона. Разделите его на «реальные бифштексы» (не менее 5-7). Обоснуйте свое решение.

13. Вы собираетесь пойти на курсы английского языка, чтобы свободно общаться, поехать на стажировку в Великобританию на 1 год. До дня выезда у вас есть 8 месяцев. Вы собрали информацию и составили список курсов. Вам предстоит позвонить во все эти организации и выяснить полную информацию по каждому варианту, которая позволит сделать выбор.

14. Запишите критерии (5-6), которые будут для вас значимыми и помогут правильно расставить приоритеты при выборе и принятии решения:

1) Курсы МИД (3-х годовые, стоимость очень высокая, расположены в 1,5 часах от дома);

2) Курсы в молодежном центре вашего района (3-х месячные, стоимость низкая, в 5-ти минутах ходьбы от дома); (Оцениваемые компетенции и их части:

3) «Английский за 3 недели» (3-х недельные, высокий интенсив, преподаватели из Англии, стоимость высокая, но доступная, в 1 часе езды от дома); (Оцениваемые компетенции и их части:

4) Курсы при Московской школе переводчиков (годовые, высокий интенсив, стоимость приемлемая, расположены в 1 часе езды от дома).

15. Расставьте с помощью матрицы приоритетов (техника «три вопроса») приоритеты в своих ежедневных задачах. Обоснуйте выбор критериев для составления матрицы.

16. Составьте не менее 5 положений регламентов корпоративного стандарта организации времени руководителя.

17. Используя правила планирования и алгоритм жестко-гибкого планирования, составьте ежедневный план на ближайший рабочий день.

18. Отметьте в выдержке из хронокарты бухгалтера небольшой торговой фирмы все поглотители времени:

Вр. начал	Вр. заверш.	Действие (что делал?)	Результат, комментарии	Поглотитель времени
9:05	9:25	Включила компьютер, проверила эл.почту, ответила на письма руководителей филиалов	Письма срочные, по поводу учета складских остатков. Важно для отчетности	
9:25	9:50	Проверяла клиент-банк, выгрузила и провела выписку в программе	Второй бухгалтер в отпуске, приходится ее подменять	
9:50	10:25	Подготовка к совещанию, отвечала на разные звонки	Звонки постоянно, скорее бы Юлия вышла	
10:20	11:10	Совещание (обсуждение предстоящей выставки)	Слишком затянулось, менеджеры полчаса как минимум обсуждали вопросы дизайна стенда. Причем здесь я?	
11:10	12:30	Подготовила и отправила отчет в ФСС	Уложились. Успели.	

12:30	13:05	Подготовила и отправила платежки через клиент-банк, проверила поступление на р/сч	Второй бухгалтер в отпуске, приходится ее подменять	
13:10	13:55	Перерыв на обед	святое	

19. Отметьте в выдержке из хронокарты специалиста финансово-экономического отдела топливно-заправочной компании все ситуации, где были обнаружены поглотители времени

Затраченное время	Действие (что делал?)	Результат, комментарии	Поглотитель времени
09.05-09.40	Включил компьютер, Общение с коллегами на личные темы, кофе	Настраиваюсь на работу	
09.40-10.20	Просмотр и ответ на входящую корреспонденцию	Много слов, еще раз (в который!) письменно обсуждаем то, что уже обсудили по телефону и на совещании	
10.20-10.30	Подготовка к совещанию	Быстро составлял список вопросов и предложений	
10.30-11.05	Совещание у Гендиректора, постановка задач на неделю	Опять не успел как следует подготовиться, пришлось вопросы и предложения формулировать на бегу до кабинета. Видно, не я один, рассчитывали минут на 20, а вышло...	
11.10-11.55	Начисление заработной платы сотрудникам основного подразделения	Прямая обязанность	
11.55-12.05	Перерыв на быстрый кофе и новости	Отдохнул немного	
12.10-13.40	Совещание с отделом топливообеспечения МО РФ	В целом, продуктивное совещание, но много времени ушло на обсуждение организационных моментов	

20. Выделите в приведенном примере из хронокарты оценщика оценочной компании все поглотители времени и подсчитайте, сколько времени они отняли.

9.00-11.20	Дорога от офиса до объекта	Много времени отнимает дорога.
11.20-13.50	Ждал заказчика	Заказчик опоздал. Перепутал время
13.50-14.20	Осмотр объекта	Оперативно осмотрел. Сделал необходимые фотографии. Обсудил с заказчиком сроки выполнения работ.
14.20-15.30	Поездка на следующий объект	Оказалось, всего минутах в 30 от предыдущего. Заблудился ввиду незнания местности
15.30-16.00	Осмотр объекта	Осмотрел. Сфотографировал. Обсудили детали заказа.
16.00-17.20	Поехал обратно в офис	Общественным транспортом быстрее. Не зависишь от городского трафика

21. С помощью матрицы многокритериальной оценки определите приоритетные инструменты тайм-менеджмента для организации командной работы.

22. Используя правила визуализации, составьте интеллект-карту основных направлений деятельности компании.

23. Покажите на примерах использование стратегий «веер возможностей» и «воронка шагов».

24. Установите соответствие между типами задач и списком задач.

Жесткие задачи	Гибкие задачи

Задачи:

1. Провести совещание по вопросу увеличения числа потенциальных клиентов 16.04.08 в 15.00.
2. Позвонить Сидорчуку, узнать причину срыва контракта.
3. Сегодня обязательно нужно проверить, прошел ли платеж от «Маверикса» или нет.
4. Представить новую концепцию развития отдела в понедельник, в 13.00.
5. Хорошо бы до вечера закончить отчет о результатах продаж за неделю.
6. Сегодня обязательно нужно встретиться с представителем заказчика.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Ситуационный практикум	9-10 – доклад содержит верные развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 7-8 – доклад содержит верные развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие корректные ответы на вопросы представителей других команд; 5-6 – доклад содержит неточности и мелкие ошибки в ответах на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 3-4 – доклад содержит ошибки по существенным пунктам в ответах на сформулированные вопросы, но лидером команды (микро-группы) даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 1-2 – доклад содержит ошибки по существенным пунктам в ответах на сформулированные вопросы, ответы на вопросы представителей других команд поверхностны или неверны; 0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
3	Тренинг	8-10 – участник правильно и детально формулировал и корректно обосновывал модель поведения в рассматриваемой управленческой ситуации; 5-7 – участник правильно, но недостаточно детализировано формулировал модель поведения в рассматриваемой управленческой ситуации, корректно ее обосновывая; 3-4 – участник правильно, но недостаточно детализировано формулировал модель поведения в рассматриваемой управленческой ситуации, корректного обоснования не сделано; 1-2 – участник неправильно сформулировал модель поведения в рассматриваемой управленческой ситуации 0 – участник малоактивен, управленческую ситуацию проанализировать не может или делает это поверхностно.
4	Домашнее практическое задание	8 – работа выполнена верно и в срок 7 – работа выполнена верно, но с задержкой по срокам; 6 – работа содержит недочеты, выполнена в срок; 5 – работа содержит недочеты, с задержкой по срокам; 4 - работа содержит 2-3 ошибки, выполнена в срок 3 - работа содержит 2-3 ошибки, с задержкой по срокам; 2 – в работе более 3 ошибок и недочетов, но есть правильные ответы, выполнена в срок 1 – в работе более 3 ошибок и недочетов, но есть правильные ответы, выполнена с задержкой сроков 0 – ни одного правильного ответа
5	Тест	6-5 – 9-10 правильных ответов; 4 – 7-8 правильных ответов; 3 – 5-6 правильных ответов; 2 – 3-4 правильных ответа; 1 – 1-2 правильных ответа 0 – нет правильных ответов

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерное задание для проведения ситуационного практикума

Приближается Новый год (остался 1 месяц), который вы отмечаете всем коллективом отдела. Вы хотите, чтобы у новогоднего вечера была интересная концепция и обязательно костюмы, концертные номера, подарки, награждение лучших сотрудников, лотерея. Но кому поручить? Перед Новым годом, как всегда, очень много работы.

Месяц назад в коллективе появился новый сотрудник: энергичный, жизнерадостный, берется за любую работу, полон сил и энтузиазма. Именно такой организатор корпоративного праздника вам и нужен.

Задание.

Определите уровень зрелости сотрудника, относительно задачи, поставьте задачу сотруднику, используя алгоритм постановки задач и критерии SMART

Если вы почувствуете необходимость – придумайте все дополнительные условия, которые вам потребуются для проведения данной беседы. Исходите из вашей реальной практики начальника отдела/смены.

Примерное задание для проведения тренинга

Тема: «Применение ситуационной модели Херси-Бланшара в работе руководителя»

Цель: освоение технологии ситуационного управления в управлении

Продолжительность тренинга – 4 ак. часа.

Схема проведения тренинга:

1. Введение в тему
Сообщение темы и целей преподавателем.
Упражнение-разогрев «Шкала».
2. Мини-лекция о содержании модели Херси-Бланшара
3. Анализ модели Херси-Бланшара:
 - работа в мини-группах: «Основные потребности сотрудника возможные стили поведения руководителя на каждой из стадий профессиональной зрелости сотрудника (с фиксацией основных идей)
 - дискуссия в общей группе
 - комментарии преподавателя
4. Мини-лекция «Ситуационная беседа с сотрудником: цели и этапы»
5. Подготовка к выполнению упражнения «Ситуационная беседа с сотрудником»
 - разъяснения преподавателем порядка выполнения упражнения;
 - демонстрационное проведение беседы перед группой (двумя участниками);
 - деление на мини-группы по 3 человека с распределением ролей: руководитель, сотрудник, аналитик;
 - выбор темы для беседы.
6. Проведение бесед в тройках
7. Обратная связь от аналитика участникам диалога
8. Дискуссия в общей группе об итогах проведенного упражнения:
 - впечатления и выводы «руководителей» о применении ситуационной беседы (что оказалось трудным, что было комфортным, удалось ли определить стадию профессиональной зрелости сотрудника);
 - впечатления и выводы «сотрудников» (что оказалось трудным, что было комфортным);
 - мнения аналитиков (что было сделано удачно, какие ошибки были допущены, достигнута ли цель беседы)
9. Подведение итогов тренинга. Групповой анализ на тему: «Преимущества и

проблемы применения ситуационной беседы в работе руководителя»

Примерное домашнее практическое задание

Задание №1. Сравните указанные в первом столбце инструменты коучинга, проанализируйте их по трем параметрам и внесите результаты анализа в таблицу:

	Для решения каких проблем целесообразно применять	Преимущества инструмента	Слабые места, трудности при применении инструмента
Диаграмма Парето			
Матрица Эйзенхауэра			
Колесо критериев			

Задание №2.

Запишите в соответствующей графе свою актуальную цель. Примените лестницу вопросов для раскрытия дополнительных ресурсов, способных повысить Вашу эффективность при достижении поставленной цели. Ответьте на вопросы и впишите ответы в свободный столбец таблицы.

Моя цель		
<u>Видение.</u>	Кто выигрывает? Кто еще заинтересован в этом?	
<u>Идентичность.</u>	Кем вы хотите быть? Кем Вы будете, когда...? Каким человеком Вы были?	
<u>Ценности.</u>	Почему это важно? Какие ценности в это заложены?	
<u>Возможности.</u>	Как Вы добьетесь этого? Какие навыки у Вас есть? Какие навыки Вам необходимо развить?	
<u>Действия/ Привычки</u>	Какие действия нужно предпринять? Что Вы можете сделать для того, чтобы поддержать...?	
<u>Окружение/ Среда</u>	Где бы вы хотели, чтобы это произошло? Когда Вы сделаете это?	

Задание №3. Оцените целесообразность применения указанных методов группового коучинга в ситуации сопротивления внедрению нового проекта и аргументируйте свой ответ. Результаты оценки и аргументы внесите в таблицу:

	Целесообразность применения в групповом коучинге для решения проблемы сопротивления внедрению проекта	Аргументация (если целесообразно, то каков принцип действия: если нет – почему)
«Шесть шляп»		
Декартовы координаты		
GROW		

Колесо критериев		
Шкалирование		

Примерное тестовое задание

Определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа:

1. Технология ассессмента включает в себя:
 - а) выделение ключевых личностных компетенций соискателей и проведение собеседования
 - б) комплексную оценку с помощью нескольких процедур (бизнес-симуляции, кейсов, тестирования, интервью и т.п.) на основе значимых личностных и профессиональных компетенций
 - в) комплексную оценку с помощью нескольких процедур
2. Результатом проведения ассессмента являются:
 - а) выводы, сделанные экспертами и обратная связь участникам
 - б) отчет для руководства
 - в) выводы экспертов, обратная связь участникам и отчет для руководства
3. Ассессмент-центр, который направлен на диагностику, выявление стандартных компетенций, называется...
 - а) командообразующим
 - б) традиционным
 - в) стратегическим
4. Предоставление участникам во время ассессмента широкой свободы действий (они выступают в качестве равноправных партнеров по проектированию будущего компании) соответствует принципу:
 - а) диалогичности
 - б) инновационности
 - в) рефлексивности
5. Ассессмент-центр применим:
 - а) только при оценке внешних соискателей при отборе на вакантные должности
 - б) только в массовом рекрутинге
 - в) во любых случаях, когда необходимо оценить потенциал кандидатов (или действующих работников) и особенности их взаимодействия
6. При проведении Центра оценки (ЦО) экспертами могут быть:
 - а) только линейные руководители
 - б) только внешние приглашенные консультанты
 - в) внутренние и внешние специалисты, обладающие экспертными знаниями в области оцениваемых компетенций, в т.ч. линейные руководители
7. Корпоративный центр оценки (ЦО) необходим, если в организации::
 - а) имеет место высокая текучесть кадров
 - б) необходимо регулярно отслеживать качество персонала, проводятся аттестации
 - в) стоит задача по формированию кадрового резерва
 - г) имеют место все факторы, перечисленные в п.п. а,б,в,д,е,ж.
 - д) имеет место забота о планировании карьеры работников, правильном позиционировании ключевых специалистов
 - е) требуется спланировать обучение и развитие персонала в соответствии с целям организации
 - ж) руководство заинтересовано в оптимизации системы управления подчиненными (особенно если в компании имеется развитая региональная сеть)
 - з) необходимо ужесточить процедуру отбора;
 - и) имеют место все факторы, перечисленные в п.п. а,б,д,ж,з.
8. Окончательное решение о кандидате/сотруднике выносится:
 - а) после проведения любого этапа ассессмента
 - б) только по окончании всех оценочных процедур на основании совокупности испытаний

в) как только станет ясно, каковы его потенциальные возможности

9. Сопоставьте типы ассесмент-центров с их целями:

- 1) Традиционный
- 2) Развивающий
- 3) Стратегический
- 4) Индивидуальный (персональный)

а) направлен на комплексную оценку личности сотрудника путем проведения глубинного интервью, что позволяет выявить сильные и слабые стороны, выявить личностные ресурсы и зоны ближайшего развития, а также создать мотивацию к изменениям

б) направлен на диагностику, выявление стандартных компетенций

в) направлен на использование проективных ситуаций для работы с ведущими компетенциями

г) направлен на выявление ключевых компетенций и на дальнейшее совершенствование персонала

д) направлен на создание, закрепление и внедрение механизмов командообразования в среде руководителей и сотрудников различного уровня

10. Сопоставьте принципы проведения ассесмент центра с их содержанием:

- 1) Равенства возможностей для участников
- 2) Проактивности
- 3) Комплексности
- 4) Инновационности

а) возможность для участников получить навыки формирования команды, взаимодействия, эффективной коммуникации, совместного решения проблем и принятия групповых решений

б) оценка инновационного потенциала и инициирование процессов развития проводятся на новом материале, необходимом для разработки стратегических планов развития.

в) предоставление участникам широкой свободы действий (они выступают в качестве равноправных партнеров по проектированию будущего компании).

г) ориентация на одновременную работу на трех уровнях: с людьми (личностный уровень), с группами и организацией в целом (уровень корпоративной культуры), с содержанием деятельности (уровень управленческих технологий)

д) возможность для участников оценить свой потенциал, осознать уровень готовности к изменениям и пути повышения собственной эффективности

е) постановка задач не только для оценки актуальной ситуации, но также и для планирования и подготовки изменений

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета.

	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

1.	Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа.

1. Раскройте понятие «декомпозиция целей» и поясните, для чего она применяется.
2. Раскройте понятие «ключевые показатели эффективности» и их роль в системе управления организацией по целям.
3. Раскройте содержание стадии «вхождения», основные потребности сотрудника и уместный стиль руководства в этот период.
4. Раскройте содержание стадии «ориентировки», основные потребности сотрудника и уместный стиль руководства в этот период.
5. Раскройте содержание стадии «вовлеченности», основные потребности сотрудника и уместный стиль руководства в этот период.
6. Раскройте понятие «ситуационное управление» и опишите известные Вам модели ситуационного управления.
7. Раскройте содержание стадии «принятия ответственности», основные потребности сотрудника и уместный стиль руководства в этот период.
8. Раскройте понятие «стадия профессиональной зрелости сотрудника» и как оно связано с деятельностью руководителя.
9. Раскройте понятие «коучинг», его специфику, возможности и роль в работе руководителя.
10. Раскройте суть инструмента группового коучинга «Шесть шляп».
11. Раскройте понятие «ассесмент», его принципы, специфику, область применения
12. Раскройте понятие «центры оценки», их целевую направленность, принципы организации, структуру.
13. Раскройте понятие «асессор ЦО», его необходимые компетенции, его роль в процедуре ассесмента.
14. Раскройте понятие «инструменты коучинга» и объясните принцип их работы на примере одного из них.
15. Перечислите типы интервью, применяемых в рамках ассесмента, и раскройте их суть.
16. Раскройте понятие «компетенции», их виды, подходы к их выявлению и корректной формулировке для использования в управленческой деятельности.
17. Раскройте понятие «процессный подход» в управлении организацией и объясните, как он связан с управлением по целям.
18. Раскройте понятие «комплексная система оценки персонала».

19. Раскройте понятие «модель компетенций». Как и где она используется.
20. Раскройте понятие «индикаторы поведения», методы их выявления, области применения.
21. Раскройте понятие «матрица ЦО».
22. Раскройте понятие «стратегические карты», их область применения и особенности их разработки.
23. Раскройте понятие «управление по целям», специфику применения, преимущества и проблемы применения данного инструмента.
24. Раскройте понятия внешнего и внутреннего ассессмента. Чем отличается специфика их организации и применения.
25. Раскройте суть преимуществ от применения ассессмент-технологии для ассессоров, для работодателя. Есть ли выгоды от данной технологии для участников?

Задания 2 типа.

1. Обоснуйте практическую целесообразность специального обучения новых сотрудников с использованием применения стиля руководства «делегирование полномочий» Приведите примеры, когда это целесообразно.
2. Объясните суть технологии написания отчета ассессором для компании-заказчика.
3. Сформулируйте и кратко раскройте основные методы определения потребности в персонале в современной организации
4. Объясните, какие группы работников компании могут участвовать в оценке корпоративных компетенций? Аргументируйте свой ответ.
5. Раскройте задачи и методы проведения оценки компетенций и квалификации персонала.
6. Раскройте возможные варианты использования результатов оценки по компетенциям при принятии кадровых решений.
7. Как оценивается уровень развития компетенций работника с помощью поведенческого интервью? Проиллюстрируйте примером свой ответ.
8. Кто имеет доступ к результатам оценки корпоративных компетенций? Как эти результаты рекомендуется использовать в дальнейшем? Проиллюстрируйте примером свой ответ.
9. Какие преимущества имеет использование проективных технологий в оценке персонала? Проиллюстрируйте примером свой ответ. .
10. Определите основные источники влияния на содержание и структуру ассессмента.
11. Раскройте особенности разработки карты целей компании, подразделений на основе методологии BSC.
12. Приведите пример годовой ключевой цели руководителя HR-отдела и сформулируйте ее в соответствии с моделью SMART.
13. Преимущества и недостатки применения игровых методов оценки персонала. Проиллюстрируйте свой ответ примером.
14. Определите специфику работы ассессора. Проиллюстрируйте ответ примерами.
15. Объясните порядок действий менеджеров организации при реализации технологии управления по целям.
16. Объясните, на конкретном примере, как осуществляется декомпозиция цели.
17. Принципы и методы построения системы ассессмента на всех этапах HR-цикла.
18. Объясните, какие факторы следует анализировать при разработке стратегических карт.
19. Объясните, какую информацию целесообразно вносить в бланк цели и поясните на что следует обратить внимание при его заполнении.
20. Раскройте предмет, цели и задачи и сферу применения ассессмента.
21. Объясните, в чем специфика применения методов коучинга в работе с группой и приведите пример применения одного из таких методов.

22. Объясните, в чем суть шкалирования и в каких ситуациях применим этот инструмент коучинга
23. Сформулируйте критерии выбора методов оценки для процедуры ассессмента. Поясните на примерах.
24. Поясните, в каких ситуациях применим инструмент «Матрица Эйзенхауэра» (обоснуйте на примере).
25. Объясните на примере, как применяется инструмент «Должно быть-есть» в работе руководителя.

Задания 3 типа.

1. Сформулируйте вопросы компетентностного интервью для оценки кандидата на должность руководителя юридического отдела.
2. Разработайте модель компетенций на позицию «менеджер по управлению персоналом крупного холдинга».
3. Вам, как руководителю HR-отдела, руководство поручило разработать и внедрить систему адаптации новых сотрудников компании. Структурируйте эту цель (обозначьте текущую ситуацию, укажите задачи, критерии выполнения, мероприятия и сроки выполнения). Как вы можете каскадировать эту цель в своем подразделении?
4. Вы топ-менеджер. Недавно Вы повысили в должности одного из успешных сотрудников, назначив его руководителем отдела. Но после назначения он стал засиживаться на работе допоздна, часто не успевает завершать свои дела вовремя, и отдел периодически оказывается в состоянии аврала. Окажите сотруднику коучинговую помощь, применив матрицу Эйзенхауэра.
5. Сотрудник работает в компании 2 года. Недавно ему поручили работу в рамках нового проекта. Он сначала охотно за него взялся, но вскоре перестал проявлять инициативу и без Вашего контроля работает вяло и неуверенно. Объясните, с точки зрения модели Херси-Бланшара, в чем дело. Какие действия должен предпринять руководитель?
6. Разработайте расписание для проведения ассессмента, если у вас спланированы 4 активности и всего 10 участников. Варианты возможных активностей предложите сами.
7. Вы руководитель отдела продаж в магазине электроники. Сотрудник, в целях повышения качества обслуживания клиентов, ввести предлагает ввести дополнительную услугу, дистанционное консультирование клиентов по вопросам использования новых гаджетов. Обсудите с ним его предложение с применением треугольника «Q-C-T».
8. Разработайте 2 активности по методу «аналитическая презентация» для выявления таких компетенций, как «лидерство», «анализ фактов».
9. Вам необходимо организовать ассессмент для отбора руководителей отделов продаж в региональных филиалах. Разработайте кейс для включения в процедуру ассессмента и поясните, на выявление каких компетенций направлен данный кейс.
10. Начинающий руководитель после своего назначения на должность стал слишком ориентироваться на мнения коллег, поэтому часто не может принять окончательного решения, опасаясь, что оно может не всем понравиться. Он не проявляет инициативы, хотя поначалу проявлял больше инициативности и независимости. Как это можно объяснить с точки зрения ситуационной модели Херси-Бланшара и какие действия должен предпринять его непосредственный руководитель?
11. Сотрудник проработал в компании 3 года, с работой своей справлялся, но был безинициативен и допускал ошибки. Недавно ему поручили работу в рамках нового проекта. Сначала он был в нерешительности, но вскоре начал проявлять инициативу и стал уверенно действовать даже без постоянного контроля руководителя. Объясните, с точки зрения модели Херси-Бланшара, чем вызвана такая перемена. Какие действия должен предпринять руководитель?

12. Сотрудник только что прошел испытательный срок. Он охотно берется за любые новые дела. Сейчас Вы планируете новый достаточно сложный проект, которым сотрудник очень хочет руководить. Но Вы не решаетесь ему это поручить. Обоснуйте свою точку зрения с позиций модели Херси-Бланшара.
13. Ваш сотрудник опытен и компетентен. Вы давно хотите поручить ему отдельный участок работы Вашего подразделения и полностью делегировать ему координацию и контроль данного процесса. Но сотрудник постоянно сомневается и отказывается. Каким образом Вы можете изменить ситуацию и как можете применить свои знания в области ситуационного руководства.
14. Спроектируйте для процедуры ассессмента активность (упражнение, деловую игру) для выявления компетенции «Эффективность», проявляющейся в следующих индикаторах поведения:
 - демонстрирует детальный и структурированный подход к решению задач с учетом приоритетов для достижения поставленных целей;
 - достигает поставленных целей в согласованные сроки, с учетом критериев качества и оптимального использования ресурсов в своей зоне ответственности;
 - предлагает рациональные и системные решения для достижения.
15. Вам нужно обсудить с сотрудником ход выполнения задачи. Составьте проект беседы, направленной на выяснение уровня его профессиональной зрелости.
16. Разработайте вопросы для ситуационного интервью, направленного на выявление профессиональных компетенций HR-менеджера.
17. Разработайте перечень компетентностных вопросов для выявления компетенции «Инициативность», проявляющейся в следующих индикаторах поведения:
 - выявляет проблемы и предлагает варианты их решения;
 - оценивает риски и видит способы их минимизации;
 - предлагает инициативы в зоне своей ответственности.
18. Разработайте перечень проективных вопросов для выявления компетенции «Конструктивный подход к взаимодействию», проявляющейся в следующих индикаторах поведения:
 - для достижения общего результата активно вовлекает во взаимодействие коллег;
 - открыто и полно делится информацией при взаимодействии с коллегами в своей зоне ответственности;
 - оказывает влияние на других, в т.ч. и на эмоциональном уровне.
19. Ваш сотрудник столкнулся с задачей, решение которой стало вызывать у него затруднения. Но у Вас есть подозрения, что он просто ленится. Какие инструменты коучинга можно применить, чтобы выяснить причины и сдвинуть работу с «мертвой точки»?
20. Вы руководитель отдела. Ваш вышестоящий менеджер считает, что необходимо внедрить новый способ оформления базы данных уже имеющихся клиентов. Но для этого требуется применение иной электронной программы. Перенести «оптом» старую базу в новую «оболочку» невозможно, сотрудникам придется делать это вручную. Ваш руководитель настаивает, чтобы это было сделано в кратчайшие сроки. Обоснуйте ему риски реализации данного решения с применением треугольника «Q-C-T».
21. Ваш сотрудник находится на этапе «вхождения» относительно новых задач. Но, вопреки концепции Херси-Бланшара, на этом этапе он отнюдь не проявляет повышенной готовности брать на себя полную ответственность и отказывается проявлять инициативу, предпочитая чаще задавать вопросы Вам. Означает ли это, что модель Херси-Бланшара неверна, или Вы ошиблись относительно определения стадии профессиональной зрелости сотрудника. Ответ обоснуйте.
22. Ваш сотрудник опытен и компетентен. Вы давно хотите поручить ему отдельный участок работы Вашего подразделения и полностью делегировать ему координацию и контроль данного процесса. Но сотрудник постоянно сомневается и отказывается.

Каким образом Вы можете изменить ситуацию и как можете применить свои знания в области коучинга.

23 Мы понимаем, что сотрудник, которому мы в ближайшем будущем планируем предоставить возможность карьерного роста, видит в работе руководителя только преимущества, но не осознает реальных сложностей. Осуществите рефрейминг таким образом, чтобы показать ему всю сложность и ответственность работы руководителя.

24. Разработайте ситуационные вопросы для выявления компетенции «Клиентоориентированность», проявляющейся в следующих индикаторах поведения:

- своевременно реагирует на запросы клиентов;
- обеспечивает качественную коммуникацию с клиентами;
- удовлетворяет потребности клиентов в процессе решения поставленных задач.

25. Компания переходит на другую организационно-правовую форму или же становится более открытой для проверяющих органов. В связи с этим происходит увеличение документооборота и усложнение отчетности. Естественно, это раздражает сотрудников. Проведите рефрейминг ситуации, чтобы усилить ее позитивное восприятие.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад	5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 7-10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 4 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и/или обучающихся; 0 - доклад не сделан вообще
2.	Ситуационный практикум / кейс	8-10 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 5-7 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 1-4 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд
3.	Дидактическая игра (деловая игра)	12-15 – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 8-11 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но не достаточно аргументировано изложил позицию по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие; 4-7 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но не достаточно аргументировано изложил позицию по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 1-3 – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; 0 – в игре практически не участвовал.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

**Примерные темы докладов:
по теме 1:**

1. Принципы коучинга.
2. Виды коучинга.
3. Ко-коучинг.

4. Техника переноса.
5. Техника «структуры навыков».
6. Техника «3-D» (техника трех измерений).
7. Применение коучинга на различных стадиях жизненного цикла организации.
8. Коучинг через истории или Сторителлинг.

по теме 3:

1. Факторы эффективности групповой деятельности.
2. Групповая сплоченность.
3. Особенности работы с командой на каждом из этапов ее развития.
4. Оценка эффективности деятельности команды.
5. Направления совершенствования деятельности команды.

по теме 4:

1. Коучинг как современный подход к адаптации персонала организации.
2. Коучинг как форма профессионального развития и обучения персонала организации.
3. Коучинг в создании команды.
4. Коучинг и мотивация.
5. Коучинг и обратная связь.
6. Коучинг как модель лидерства в организации.
7. Коуч-менеджмент.
8. Коучинг как модель управленческого консалтинга.

Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стади).

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Ситуационный практикум №1.

Кейс 1.

Возьмите и подробно изучите биографию какого-либо политического деятеля, крупного бизнесмена и составьте графическую схему времени достижения им определенной должности. Найдите похожую по выбранной производственной или социальной сфере биографию женщины и составьте такую же карьерограмму, как и для мужчины. Сравните полученные результаты и выявите сходства и различия. Раскройте принципы повышения эффективности данные процессов.

Задание: Представьте себя в роли коуча, напишите ваши основные действия по формированию эффективной карьеры.

Кейс 2.

Определите стадию жизненного цикла организации по предложенному описанию и предложите мероприятия по применению коучинга на данной стадии.

Кейс 3.

Напишите историю своего успеха, отвечая на рекомендованные вопросы.

- Кто вы сейчас?
- Каковы базовые ценности, на которых основываются ваши повседневные решения?
- Кем вы были пять лет назад?
- Кем вы хотите стать через пять лет?
- Кто ваша главная (целевая) аудитория, на кого Вы собираетесь оказать влияние при помощи своей истории (коллеги, клиенты, руководители и т.д.)?
- Что ваша целевая аудитория хочет и должна знать о Вас?

- Как они хотят общаться с Вами?

Ситуационный практикум №2.

Кейс 1.

Программа саморазвития лидера. Заполнить таблицу и прокомментировать каждый из пунктов:

Название		Способ развития	Источник информации	Ваш ресурс	Временной интервал	Критерии оценки
Знания						
Навыки						
Способности						

Кейс 2.

Составьте метапрограммный профиль своего партнера, на основе анализа его сочинения.

Кейс 3.

При просмотре видео-кейса определите управленческие воздействия.

Ситуационный практикум №3.

Кейс 1. Профессиональные команды поддерживают средний уровень сплоченности на основе согласованной единой цели и правил взаимодействия, принимаемых всеми. В то же время присутствует и средний уровень конфликтности, основанный на различиях в индивидуальных особенностях участников, амбициозности и последовательности лидеров.

Задание:

1. Поясните технологию, которая научит сотрудников ориентироваться на задачу.
2. Предложите мероприятия с целью повышения взаимности, доверия друг к другу.

Кейс 2. Результатом исследования нескольких сотен реальных и игровых менеджерских команд явились восемь основных четко выраженных командных ролей (сформулированных Белбином). В командной игре каждый занимает свою позицию и выполняет свои задачи. Сутью команды являются игроки, которые исполняют взаимосвязанные роли и динамично взаимодействуют друг с другом.

Задание:

1. Проанализируйте в каких командных ролях находитесь Вы и члены вашей команды.
2. При появлении сложного проекта, спланируйте рабочую группу так, чтобы в ней оказались сотрудники с необходимыми командными ролями.

Кейс 3.

Большинство принимает удобные, устраивающие всех решения. Независимо от процедуры принятия решения (консенсус, большинством, меньшинством, на основе экспертного мнения, авторитарно), окончательное решение — решение лидера, а все члены команды после его принятия считают его своим, безусловно доверяя тому, кто несет ответственность за достижение результата (лидеру).

Задание:

1. Разработайте мероприятия по обучению персонала активно участвовать в процессе принятия решения (создать процедуры обсуждений, вовлечь персонал в процесс выработки решений), а принятые решения воспринимать как данность, как руководство к действию.

2. Составьте программу обучения персонала навыкам «неформального» принятия мнений своих лидеров.

Ситуационный практикум №4.

Кейс 1. Участники команд, действующие в ситуации неопределенности, испытывают в процессе решения задачи дискомфорт чаще и сильнее, чем в индивидуальной деятельности. Состояние комфорта у членов команды наступает в момент достижения результата и прекращается действиями лидера, ведущего команду к новой цели.

Задание:

1. Используя технологию коучинга, предложите варианты формирования у сотрудников готовности к изменениям, способности принять дискомфорт как атрибут развития.
2. Определите, на чем основывается такая готовность к новым вызовам, и порекомендуйте участникам команды эффективные способы решения проблемы.

Кейс 2. Цикл Колба

Во время проведения занятий для лиц, длительно стоящих на учете по безработице, психолог столкнулся со следующей ситуацией. Во время подачи информации о методах активного поиска работы, самопрезентации, ответах на вопросы во время собеседования при приеме на работу и т.д., большинство присутствовавших реагировали следующим образом: отвлекались, о чем-то шушукались, пытались сразу что-то сделать ...

Когда было предложено задать вопросы, они были следующего типа: «Приходилось ли вам самому долго искать работу?», «А у меня был следующий случай ... », «Будем ли мы рассматривать реальные проблемы, с которыми сталкиваемся в жизни?»

Вопросы:

1. К какому типу обучаемых по Хони и Мамфорду можно отнести людей, присутствовавших в аудитории? Аргументируйте свой ответ.
2. Чему необходимо уделять (выделить) больше времени при взаимодействии с аудиторией, обладающей выявленной спецификой?

Кейс 3. Использование коучинг-подхода в управлении организационными процессами

Вы – руководитель группы. Вы поставили задачу своему сотруднику подготовить мероприятие по сплочению вашей группы. Сотрудник с удовольствием взялся за это задание, разработал сценарий и даже закупил реквизит. При этом организация мероприятия сильно пострадала – явка сотрудников была минимальной (перепутали время, кто-то забыл). Результат - сплочение коллектива не достигнуто.

Задание:

1. Примените коуч-технологию для проведения индивидуальной встречи с сотрудником.
2. Дайте обратную связь своему коллеге с учетом технологии SMART и мотивирования.
3. Используя коуч-менеджмент, предложите рекомендации, для профилактики рецидивов.

Типовое задание к дидактической игре

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью, с целью отработки:

- коммуникативных навыков;
- развитие мышления;
- умения применять полученные теоретические знания на практике.

Дидактическая игра: Лабиринт

За 40 минут, вам необходимо провести через лабиринт хотя бы 1 члена группы, соблюдая

следующие правила: у проходящего лабиринт завязаны глаза, заступ идущего на границу лабиринта ведет к провалу (смене ведомого), введут проходящего лабиринт все остальные, присутствующие на занятии в свою очередь называя только 1 слово (команду). Несколько слов, сказанные одним человеком или команда высказанная не в свою очередь, также как и заступ, ведут в смену ведомого. Разговаривать друг с другом нельзя в течении всей игры.

Дидактическая игра: Создание команды

Создайте команду для разработки и реализации проекта празднования «Нового года» (8 марта, 23 февраля, или Дня рождения компании – выберите сами).

Выделите необходимые элементы подготовки и организации праздника, установите сроки выполнения, назначьте ответственных. Подберите людей в команду, исходя из ведущих командных ролей, с учетом максимальной эффективности выполнения порученного дела, то есть в соответствии с личностными особенностями членов вашей учебной группы.

Дидактическая игра: Навыки коучинга

Используя на выбор: модель коучингового взаимодействия, модель коучинга «ПРАВДА» или методику GROW, проведите коуч-сессию с партнером по озвученной им проблеме.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Понятие коучинга.
2. Сущность ко-коучинга.
3. Самокоучинг.
4. Активное слушание.
5. Техника переноса.
6. Командный коучинг.

7. Коуч-менеджмент.
8. Коучинг как модель управленческого консалтинга.
9. Наблюдение в процессе слушания.
10. Модель Коучингового Взаимодействия.
11. Модель коучинга «ПРАВДА».
12. 3 основных умения коуча.
13. 5 ключевых компетенций коуча.
14. Техника «структуры навыков».
15. Техника «3-D» (техника трех измерений).
16. Методика GROW.
17. Коучинг через истории или Сторителлинг.
18. Социальные группы и их характеристика.
19. Лидерство в малых группах.
20. Диагностика лидерского потенциала.
21. Команда как вид малой группы.
22. Групповая сплоченность.
23. Позиция лидера.
24. Оценка эффективности деятельности команды.
25. Универсальная модель обучения.
26. Метод «Делай, как я» — обучение действием.

Задания 2-го типа

1. Сравните понятия коучинга и ко-коучинга.
2. Сравните различные виды коучинга.
3. Сущность и действия по подготовке к коучингу.
4. Как соотносятся деятельность, умения и качества коуча?
5. Сравните различные стадии коучинга.
6. Сравните различные техники коучинга.
7. В чем заключается сущность правильной постановки вопросов, с точки зрения коучинга?
8. Сравните основные типы вопросов в коучинге. Какую функцию выполняет каждый из них?
9. Сравните типы вспомогательных вопросов в коучинге. Какую функцию выполняет каждый из них?
10. В чем отличие лидерства и руководства. Почему важен осознанный выбор?
11. Сравните понятия эмоциональный интеллект и эмоциональная компетентность лидера.
12. Взаимодействие индивида и малой группы.
13. Совместный с сотрудником разбор и локализация причин затруднений.
14. Сравните источники власти лидера.
15. Сравните три составляющих командного развития: задача - личность каждого участника - группа как система.
16. Сравните особенности работы с группой модератора, фасилитатора и медиатора.
17. Раскройте место коучинга в адаптации персонала организации.
18. Раскройте место коучинга в профессиональном развитии и обучении персонала организации.
19. Сравните понятия наставничества и обучения в организации.
20. Раскройте место коучинга в качестве модели лидерства в организации.
21. Сравните понятия управленческого консалтинга и коучинга.
22. Сравните понятия коучинга и мотивации.
23. Как связаны коучинг и обратная связь?
24. Сравните обратную связь и критическую обратную связь по модели «ПРОСТОР».
25. Сравните технику «структуры навыков» и технику «3-D».

26. Сравните модели Коучингового Взаимодействия и «ПРАВДА».

Задания 3-го типа

1. Приведите примеры применения коучинга на различных стадиях жизненного цикла организации.
2. Приведите примеры реализации принципов лидерского поведения.
3. Приведите пример алгоритма управления эмоциями.
4. Вербальные ключи доступа: метапрограммный профиль личности.
5. Приведите примеры невербальных способов влияния в арсенале лидера.
6. Приведите примеры факторов эффективности групповой деятельности.
7. Используя знание о структуре команды. Приведите примеры
8. Используя знание о технологии создания команды, приведите примеры ее реализации.
9. Приведите примеры работы с командой на каждом из этапов ее развития.
10. Приведите примеры направления совершенствования деятельности команды.
11. Приведите примеры работы модератора, фасилитатора и медиатора.
12. Приведите примеры использования коучинг-подхода в управлении организационными процессами.
13. Приведите примеры Коучинг как современный подход к адаптации персонала организации.
14. Приведите примеры применения коучинга как формы профессионального развития и обучения персонала организации.
15. Приведите примеры реализации форм наставничества и обучения в организации.
16. Приведите примеры разворачивания цикла Д.Колба.
17. Приведите примеры вовлечения в наставничество, коучинг.
18. Приведите примеры использования коучинга в создании команды.
19. Приведите примеры применения коучинга в качестве модели лидерства в организации.
20. Как использовать семь «законов» для самоуправляемого личного развития?
21. Приведите примеры применения в практике работы организационного психолога принципов коучинга.
22. Раскройте содержание (приведите примеры) каждой из стадий коучинга.
23. Приведите примеры использования техник коучинга в деятельности организационного психолога.
24. Приведите примеры правильной постановки вопросов во время коуч-сессии.
25. Примените коуч-технологии для проведения индивидуальной встречи с сотрудником испытывающим проблемы с трудовой дисциплиной.
26. Используя технологию коучинга, предложите варианты формирования у сотрудников готовности к изменениям, способности принять дискомфорт как атрибут развития.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
Дискуссия	5 - активное участие в обсуждаемой проблеме; 4-3 - недостаточно активное участие в проблеме; 2-1 -участие неактивное, ориентация в обсуждаемой проблеме низкая; 0 - не участие в обсуждаемой проблеме .
Доклад	5 – доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался, автор отвечает на вопросы, показано владение специальным аппаратом, четкость выводов - полностью характеризуют работу 4-3 – доклад четко выстроен, демонстрационный материал использовался в докладе, доклад хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на большинство вопросов, выводы нечетки 2-1 – доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно, не может четко ответить на вопросы
Ситуационный практикум / кейс	15-10 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 9-7 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 6-1 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов

1. Психологически безопасные (экологичные) для психики методы и приемы самопознания с использованием элементов немедицинской психотерапии.
2. Теория стресса в контексте психологической практики. Опыты Р. Лазаруса.
3. Психолого-педагогическое сопровождение профилактики употребления психоактивных веществ среди студентов.
4. Пирамида Маслоу в современном мире.
5. «В здоровом теле-здоровый дух» исторические и современные воззрения на психологическое здоровье человека.
6. Общие каноны и различия в понимании здоровья с точки зрения этнических и культурных особенностей.
7. Платон и Аристотель, взгляды на душу и сознание, общее и различия во взглядах,

понятии «здоровья души».

8. Понятие «здорового образа жизни», многогранность смыслов, его девиации.
9. Диагностические критерии эмоционального выгорания, история изучения проблемы.
10. Профилактические методы и способы предотвращения развития синдрома выгорания в работе практического психолога.

Примерные вопросы для проведения дискуссий

1. Роль позитивного мышления в профилактике психической дезадаптации. Личный взгляд на проблему.
2. Проблема активизации познавательного интереса к психологии человека.
3. Социально-психологический портрет «идеального» практического психолога. Личный взгляд на проблему.
4. Возможности самореализации личности, ее духовные и нравственные детерминанты в вопросе психо-эмоционального здоровья. Личный взгляд на проблему.
5. Роль античной культуры здоровья личности в современном мире. Личный взгляд на проблему.
6. Методы профилактики стрессовых состояний у лиц пожилого возраста.
7. Анализ подходов к изучению феномена стресса в отечественной и зарубежной научной литературе.
8. “Довольствуйся малым, избегая излишеств”- актуальность заповеди эпикурейцев сейчас. Личный взгляд на проблему.
9. Возможности снижения психоэмоционального напряжения персонала после затратной в психологическом плане.
10. Способы повышения численности работников организации, ведущих здоровый образ жизни. Личный взгляд на проблему.

Типовые задания для проведения ситуационных практикумов

Задание 1. По данным «Левада-центра», 72% опрошенных россиян полагают, что качество врачебной помощи за последние годы не изменилось, а если и изменилось, то в худшую сторону. Это косвенным образом подтверждает заметный рост числа гражданских исков по поводу оказания некачественных медицинских услуг населению.

В чем причина такого явления? Назовите пять основных причин, с которыми вы встречались в своей жизни.

Авторы книги «Врач+Пациент: философия успеха» указывают на заурядность современных врачей... А что вы можете сказать о психологии заурядности?

Задание 2. Известный российский психотерапевт Михаил Литвак считает, что «жизненный путь человека определяется его способностями. Не мешай ребенку, и он сам найдет для себя правильный путь. Никто из крестьян не пытается из помидора вырастить огурец, а из огурца — помидор. Родители же нередко только тем и занимаются. Как часто они хотят видеть своих детей знаменитыми артистами, писателями и политиками. Но если в детях к этому нет призвания, то не исключено, что мы губим в них знаменитых математиков, финансистов, инженеров и врачей. До 85% тех, кто ко мне обращается за помощью, не работают по специальности, полученной в вузе. Бог требует от детей почитания, а не слепого послушания».

Нам бы хотелось, чтобы все врачи были святыми и бессребрениками, раз мы доверяем им свою жизнь. А они всего лишь обыкновенные люди. И как в любой профессии, в ней есть и посредственные специалисты, и творцы от Бога. Но вторых, как и везде, немного. «Белый халат, — замечает писатель и режиссер Андрей Максимов, — это не более чем рабочая одежда, он не обязывает доктора ни к чему. Так же как судебная мантия, как выясняется, не обязывает судью вершить суд по закону, а не по понятиям. Врач — это не профессия, а звание».

Изучение практики показывает, что заурядных врачей от незаурядных отличает ...

Составьте примерный список характеристик заурядных и незаурядных врачей.

Задание 3. Согласно теории профессионального выбора американского психолога Дж. Холланда, большинство людей может быть отнесено к одному из шести типов личности: реалистическому (Р-тип), исследовательскому (И-тип), артистическому или художественному (А-тип), социальному (С-тип), предпринимательскому или предприимчивому (П-тип) и конвенциональному (К-тип), ориентированному на общепринятые нормы и традиции. Каждый тип является идеализацией, гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными свойствами. А каждый человек может быть отнесен к определенному типу личности или охарактеризован через комбинацию нескольких типологических особенностей.

Подберите к каждому типу личности:

- предпочитаемые виды деятельности
- перечислите личностные качества для каждого из типов
- укажите предпочитаемое окружение
- риски, связанные с неконгруэнтностью психотипов
- риски, связанные с неконгруэнтностью с профессией.

Задание 4. Известный русский писатель Викентий Вересаев, в прошлом врач, считал, что «большинство врачей — люди со средними способностями и возможностями, не обязательно искрящиеся талантом. В основном это большие труженики, пытающиеся постичь истину». «У таких врачей лекарства не в аптеке, а в голове» (В. Ключевский). Хороший врач понимает психологию другого человека, умеет устанавливать психологический контакт и доверительные отношения с различными категориями пациентов, быстро принимает оптимальные решения и эффективно действует в критических ситуациях; умеет логически мыслить, определять приоритеты в работе, анализировать, планировать и организовать свою деятельность; способен внимательно слушать и убедительно излагать свои мысли, отличается развитой интуицией, в состоянии творчески решать профессиональные задачи и т.д.

Какие профессионально важные личностные качества отличают хорошего врача и есть ли в списке такие качества, которые должны быть присущи не только врачу, но и психологу? Подумайте и обсудите, какие качества присущи только врачу и какие - только психологу.

Задание 5. Стереотипы мышления врачей нередко приводят к искаженному восприятию ими действительности и корпоративной зашоренности. Рассмотрите таблицу и дайте к ней пояснения. Свяжите выявленные факты с психологией врача и пациента. Дайте психологическое обоснование обнаруженных различий.

Рассматриваемые положения	Мнения врачей (%)	Мнения пациентов
Общество должно контролировать работу медицинских учреждений	41,7	79,4
Пациент вправе оценивать качество оказываемой ему медицинской помощи	44,3	79,3
Пациент или его близкие имеют право контролировать любое медицинское вмешательство	34,9	78,1
Противоправные и неэтичные поступки медицинских работников следует обсуждать публично	14,8	59,9
Пациент имеет право на выбор методов лечения	56,3	66,8

Задание 6. Доктор Дэвид Бреслер, директор Лос-Анджелесского отдела по обезболиванию, предложил свою методику обезбоживания: «У молодого человека были страшные боли. Мы перепробовали все, что могли. В конце концов, я решил использовать психотерапию. Я предложил пациенту поудобнее сесть в кресле и по возможности более точно попытаться “нарисовать” боль словами. Больной сказал, что видит огромную свирепую собаку, вцепившуюся ему в позвоночник.

Как вы думаете, что после этого было предложено пациенту? Поясните свою гипотезу и

сравните с гипотезой Бреслера.

Ответ Бреслера: Пациенту было предложено мысленно подружиться с этой собакой и поговорить с ней. Сделав это, молодой человек почувствовал, что боль утихла, а затем совсем исчезла. Как и многие другие люди, он снова обрел здоровье лишь после того, как перестал воевать со своей болезнью»

Задание 7. Доктор Джозеф Ф. Монтегю, автор книги «Расстройство желудка на нервной почве, пишет: «Язвы желудка, как и многие другие болезни, возникают не от того, что вы едите. Язвы возникают от того, что съедает вас...»

Перечислите психологические факторы, которые вызывают заболевание. Прокомментируйте каждый предложенный пункт и сравните с ответом Монтегю.

Ответ Монтегю: Страх, беспокойство, враждебность и неумение приспособиться к окружающей действительности являются основными факторами, вызывающими желудочные заболевания и язвы желудка. Можно ли считать достигшим успеха человека, который расплачивается за все это язвами желудка или сердечными заболеваниями? Стоит ли овладевать всем миром, чтобы потерять свое здоровье? Ведь человек, владеющий целым миром, может спать одновременно только в одной постели и есть только три раза в день»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Понятие о психопрофилактике и психогигиене.
2. Виды психологической профилактики.
3. Направления психологической профилактики.
4. Взгляды отечественных и зарубежных психологов на проблему психического здоровья.
5. Проблема здоровья, как предмета междисциплинарного исследования- подходы в ее изучении.
6. Многоплановость понятия «психологического здоровья».
7. Основные методы и формы психосоциальной работы.

8. Виды психосоциальной поддержки.
9. Комплексный или системный подход.
10. Нормоцентрический подход.
11. Феноменологический подход.
12. Холистический подход.
13. Эволюционистский подход.
14. Социально-ориентированный подход.
15. Кросс-культурный подход.
16. Дискурсивный (или диспозитивный) подход.
17. Аксиологический подход.
18. Акмеологический подход.
19. Историческое развитие понятия «здоровье».
20. Понятие стресса, стрессовых факторов, их влияние на человека.
21. Психосоциальная работа: методы, объекты.
22. Наиболее влиятельные учения, в историческом контексте, повлиявшие на развитие понятий о психическом здоровье.
23. Современный подход к понятию здорового образа жизни.
24. Влияние межличностных отношений на качество деятельности организации.
25. Методы и направления по улучшению психологического климата в коллективе.

Задания второго типа

1. В чем сходство и различие в понятии здоровья с медицинской и психологической точки зрения?
2. Какие мероприятия наибольшим образом могут способствовать формированию устойчивости к стрессу и психологическому благополучию?
3. Как самопознание и саморегуляция могут помочь в развитии и сохранении психологического здоровья?
4. Первичная психопрофилактика.
5. Вторичная психопрофилактика.
6. Третичная психопрофилактика.
7. Опишите особенности психосоциальной работы с пожилыми людьми.
8. Опишите особенности психосоциальной работы с подростками.
9. Опишите особенности психосоциальной работы с людьми с зависимостями.
10. Дайте характеристику психотравмирующих ситуаций.
11. Опишите методы и приемы психогигиены.
12. Перечислите основные правила психогигиены труда и отдыха.
13. Перечислите мероприятия, направленные на определение рисков формирования различного рода зависимостей.
14. Сформируйте представление о здоровье и болезни в контексте его исторического формирования.
15. Роль трех аспектов сфер личности (когнитивной, эмоциональной и поведенческой) в формировании и поддержании личностного здоровья.
16. Какую роль играет эмоциональное отношение к проблемам здоровья, их субъективная оценка и переживание, а также эмоциональный настрой в вопросах «болезнь-здоровье».
17. Предложите варианты тестирования с их интерпретацией для оценки внутрисемейных и личностных отношений в связи с вопросами здоровья.
18. Разные культурно-исторические эпохи создают различные эталоны здорового человека и по-разному определяют саму сущность здоровья. Приведите примеры.
19. Обоснуйте значимость духовных, нравственных и ценностно-смысловых детерминант психического здоровья личности в современном мире.

20. Дайте характеристики самоактуализирующихся людей. Суть самоактуализации.
21. Раскройте определение понятия здоровье, данное Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ).
22. Опишите возможные мероприятия программы направленной на формирование у работников организации мотивации к здоровому образу жизни.
23. Перечислите и раскройте способы восстановления при эмоциональном выгорании сотрудников предприятия.
24. Особенности работы практического психолога в целях профилактики собственной профессиональной девиации.
25. Приведите возможный перечень мероприятий, направленных на формирование аддикций у студентов.

Задания третьего типа

Задание 1. Поясните утверждение Генри Форда, который когда-то сказал: «Если вы убеждены, что сделать что-либо вам под силу или, наоборот, не под силу, в обоих случаях вы правы». Дайте психологическое обоснование своей гипотезе.

Задание 2. Как понимать афоризм доктора Эдварда Трудо: «Исцелять — иногда, облегчать страдания — часто, утешать — всегда». В чем, по вашему мнению, кроется психологическое чудо фразы доктора Трудо?

Задание 3. Во время первых встреч тренинговой группы один участник постоянно вступал в разговор, демонстрируя агрессивное и враждебное поведение. Участник много говорит, что-то требует, очень критично оценивает группу, постоянно выносит оценочные суждения. Предложите модель поведения тренера для улучшения возникшей ситуации.

Задание 4. Более трех веков назад Джнатан Свифт сказал: «Лучшие врачи с мире – это врач Диета, врач Спокойствие и врач Весельчак». Дайте психологическое обоснование такого сравнения и приведите примеры, когда эти «врачи» помогают.

Задание 5. Исследования показали, что врачи прерывают своих пациентов каждые 15 или 30 секунд. О чем может свидетельствовать данный факт и как он сказывается на психологической стороне общения? Дайте психологическую характеристику врачу, который отличается такой тактикой работы с пациентом.

Задание 6. В ходе специальных исследований были выявлены основные причины, по которым пациенты не выполняют предписания врачей. Посмотрите результаты исследования и дайте психологический комментарий к полученным результатам. Составьте психологический портрет этих пациентов и возможные варианты изменения их установок.

№	Основные причины	Число пациентов, придерживающихся данной точки зрения (в %)
1	Не люблю принимать лекарства	30,4
2	Из-за собственной лени	27,6
3	Не согласен с методами лечения врача	19,7
4	Не доверяю врачу	15,2
5	Не до конца понятно, что необходимо делать	15,0
6	Не хватает средств на лекарства	14,7
7	Не верю в возможность выздоровления	8,6
8	Затрудняюсь ответить	8,2

Задание 7. Часто на вопрос врача или психолога пациент отвечает не по существу. Почему это происходит? Дайте ответ, учитывая сторону врача (психолога) и сторону пациента.

Задание 8. Только 27,5% пациентов считают врача способным убедить их в пользе лечения. Такая проблема действительно существует. Что, по вашему, значит убедить другого

человека. Перечислите свои гипотезы и дайте им психологическое обоснование.

Задание 9. Если человек психологически соответствует своей специальности, то при правильной организации режима труда и отдыха мобилизация защитных функций организма позволяет ему сохранять устойчивость к неблагоприятным воздействиям. Если же человек не соответствует психологическим требованиям своей специальности, то независимо от усилий по организации режима труда и отдыха неизбежно развитие «болезней стресса». Основываясь на этих предположениях, оцените риски сотрудников и дайте экспертное заключение о потенциале их работоспособности.

Сотрудники 1 группы. 19 из 26 обследованных операторов имеют акцентуацию по шкале дистимности, причем для 2-х человек по данной шкале диагностируется пограничное с патологией состояние.

Сотрудники 2 группы. У 10 человек выявлена акцентуация по шкале возбудимости.

Сотрудники 3 группы. У восьми человек выявлена акцентуация по шкале экзальтированности и циклотимности одновременно.

Задание 10. Эффективность деятельности специалиста еще не гарантирует его психологическую пригодность к этой деятельности. Исследования убедительно это подтверждают (Зинченко Т.П., Фрумкин А.А., Винокуров Л.В., 1999). Компенсаторные возможности человека настолько велики, что достаточно часто психологическую непригодность к данной работе удастся компенсировать. Какова расплата за такую компенсацию? Аргументируйте свой ответ на основе гипотезы об общем адаптационном синдроме.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
Дискуссия	10-15 - активное участие в обсуждаемой проблеме; 5-9 - недостаточно активное участие в проблеме; 1-4 - участие неактивное, ориентация в обсуждаемой проблеме низкая; 0 - не участие в обсуждаемой проблеме .
Ситуационный практикум / кейс	8-10 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 5-7 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 1-4 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные вопросы для дискуссий:

1. История возникновения и развития супервизии в России и за рубежом.
2. Современное состояние и перспективы развития супервизии.
3. Этические и правовые вопросы деятельности супервизоров.
4. Этика супервизора.
5. Типы супервизии.
6. Профессиональное развитие супервизора.
7. Модели супервизии: эволюционные, модели специфичной ориентации, интегративные, модель развития, процессуальная модель.
8. Супервизорские стили.
9. Супервизорские отношения.
10. Организационные условия супервизии.
11. Уровни супервизии.
12. Формы супервизии.
13. Организация процесса супервизии.
14. Безопасное пространство.
15. Подготовка к супервизии.
16. Процесс супервизии.
17. Супервизорские роли: учитель, фасилитатор, консультант, эксперт.
18. Личность супервизора.
19. Форматы супервизии.
20. Супервизорская система.

21. Супервизорские вмешательства.
22. Проблемы и вопросы этики в супервизии.
23. Классификация ошибок в супервизорской деятельности (ошибки тактические, ошибки присоединения, ошибки диагностики).
24. Трудности осуществления супервизорского процесса.
25. Супервизия как метод профилактики профессионального выгорания.

Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стади).

Ситуационный практикум №1.

Как работать с клиентом, у которого конфликт с родителями.

Встреча с супервизором психолога-стажера. Ориентировка на месте.

Выстраивание контакта: знакомство, представления друг другу. СВ:?

ПС: Запрос психолога к супервизору: не могу справиться в работе с клиенткой, у которой конфликт с родителями.

СВ: что Вы считаете можно отнести к контрольным моментам нашей работы? ПС: я смогу не оправдывать клиентку и не обвинять родителей.

СВ: сколько времени Вы можете потратить на разбор ситуации? ПС: 2 или 3 сессии.

СВ: тогда обговорим условия контракта? (причина совместной работы, время, место, частота сессий, оплата, методы оценки результата) СВ: что Вы считаете нужным рассказать для начала работы?

ПС: у меня есть протокол нашей беседы. Ко мне пришла на консультацию девушка, которая не может построить отношения с родителями. Говорит, что очень их любит, но в последнее время они стали относиться друг к другу как враги. Она переживает, что ее постоянно раздражают их замечания. Она сказала, что пыталась им доказать, что она уже взрослая и не надо ее так опекать, но они не понимают. А, в добавок, она делает ошибки, мелкие, дурацкие, но как будто подтверждает им, что она без них не справится. И она чувствует, что мама видит ее ошибки и как будто ее все время укоряет: «... вот тебе говорила, предупреждала, а теперь сама мучайся» и т.д. У меня у самой аналогичный конфликт с родителями, я встаю на сторону девушки и не понимаю, что делать дальше. Я в тупике.

Протокол:

Кл: Это, пожалуй, один из извечных конфликтов, порождающий много споров и обсуждений, имеющий не один пример в литературе и в личной жизни каждого. Есть тому множество причин и поводов и в моем случае они не столь оригинальны, но с современным оттенком.

Столкновение произошло довольно давно, но хорошо запомнилось. Основными сторонами конфликта являются старшее поколение в лице родителей (отца и матери) и подрастающее поколение, т.е. лично я в 17 лет.

ПС: Тип конфликтной ситуации в данном случае – конфликт между личностью и группой, поскольку в данном случае оба родителя занимали активную позицию в конфликте.

Кл: Предметом конфликта послужило желание родителей распределять мое время по своему усмотрению, о чем более подробно будет рассказано ниже.

ПС: Объект конфликта – время клиентки.

Кл: Мое время по сути своей всегда находится в дефиците и из-за него и возник спор. Т.е. дело было не в том, что я выполняю и чего не выполняю, родителям было принципиально когда.

Целью для родителей было утверждение своих правил времяпровождения во всем (куда включается учеба, личная жизнь, работа по дому и другая помощь), тех правил, которые они считали верными и логичными со своей точки зрения. Для меня же мотивом являлось желание изменить сложившийся стереотип “домашнего ребенка”, показать, что преуспеть абсолютно во всем вышеперечисленном невозможно.

Действия родителей заключались в прямом указании, что и когда мне делать, и до

определенного возраста это правильно и действительно. Со своей стороны я эти указания пытался выполнять в меру своих возможностей, но принцип “успеть все, но кое-как” мне не свойственен, поэтому на что-то времени не оставалось, а попытки объяснить ситуацию не приводили к пониманию.

Мать и отец в тот период очень много времени проводили на работе, поэтому не замечали когда прихожу я и как это время трачу. Приходя вечером уставшими домой, они видели простую картину – какие-либо домашние дела не выполнены, т.е. получалось, приношу мало пользы семье, в это время я сижу за компьютером и уверяю их, что дел по учебе все еще много. При этом им было уже абсолютно неинтересно занят ли я делом за ПК или “просиживаю штаны”. Задавался логичный вопрос, что же я делал днем. О личной жизни они знали крайне мало, из чего строились предположения, что время тратится и на это.

Пс: у родителей сложилось впечатление ленивого неуспевающего ребенка, и впечатление это было, скорее всего, подкреплено домыслами о том, чего они не знали.

Кл: С моей же стороны все было проще. Выполняя пожелания родителей, я проводил все больше времени на учебе, как в школе, так и после нее. Но также нельзя было забывать о друзьях, хоть каком-то отдыхе. Тут же добавилась и личная жизнь, “сседающая” кучу времени. Расставить правильно приоритеты тогда было сложно. Я пробовал объяснить ситуацию, но понимания не нашел, а лишь мнение, что я должен успевать все выполнять по учебе, что личная жизнь моя пока не имеет серьезных перспектив, а помощь родителям это “единственное о чем мы просим”. Слова в этом духе подтолкнули к более “взрослому” решению проблемы.

Пс: описанные выше обстоятельства создали напряженную обстановку в общении, усталость и раздражительность.

Кл: Все это подтолкнуло меня к дальнейшим действиям.

Инцидент. Очередной вечер. Родители вместе поздно возвращаются домой, что только сплавливает их. Я поглощен в свои дела, с полным отсутствием интереса, что творится в оставшейся части квартиры. Простые бытовые дела должны были лечь на чьи-то плечи, и именно мой отрешенный вид, по их мнению, “ничего не делающий”, стал последней каплей.

Конфликт разворачивался довольно стандартно. Отец и мать резко высказывают свое недовольство сложившейся ситуацией, что, безусловно, меня сильно задевает. Попытки доказать свою “небесполезность” встречают новую волну “враждебных” доводов о моем бездействии в их отсутствие. Высказываются доводы, каким образом я обязан тратить свое время, крайне идеалистические надо сказать, без учета всей сложности обучения.

Кульминацией конфликта стало затрагивание других аспектов моей жизни яростной критикой, на что мне уже в отчаянии пришлось убеждать их в непонимании. Старшим поколением вскоре было найдено простое решение – прямое управление моим временем. Высказаны прямые требования: столько-то времени за ПК и учебой, столько по дому, точно по часам спать. Воплощать свои планы они начали естественно сразу, изъятием средств коммуникации и выключением ПК. Вот теперь я понимаю, что я не могу с ними жить. Но и уйти из дома не могу. Как я их оставляю, ведь они меня любят. Я не знаю, что делать.

Пс: я очень сочувствую девушке. Мне все время хотелось сказать: «А знаешь как у меня?И что я им только не говорила!». Конечно, виноваты родители, ведь они старше и опытнее, в конце концов, могут почитать литературу о конфликтах в семье и подумать над своим. Они неправы, но я не знаю, как помочь клиентке ведь мое сочувствие ей не поможет.

СВ: в каком состоянии Вы находитесь сейчас?

Пс: мне неудобно. Я понимаю, что попала на ерунду. И ничего не могу с собой поделать.

Пс оценивает себя, неприятное чувство усиливается присутствием СВ, возможно Пс думает сейчас: «А зачем пришла и надо ли было вообще приходить?»

СВ: Вы в тупике и Ваше состояние понятно. Вам комфортно в таком состоянии? Пс: нет, мне плохо, тем более, что я знаю, что оно мешает нашей работе.

СВ: (молчит). ПС: (молчит)

СВ дает возможность Пс справиться со своим состоянием самой. Молчание в 1-2 минуты – нормальное, рабочее, 2-3 – уже говорит, что Пс внутри переживает, борется. Если молчание длится дольше, то надо особенно внимательно следить за невербальными проявлениями стажера. Длительность паузы будет зависеть от жесткости СВ. Он может вообще не заговорить до конца сессии. Это крайний вариант. Как правило, СВ все же идет на уступку, помогает Пс преодолеть возникающий барьер молчания. Но такой посыл может быть расценен как проявление слабости и в дальнейшем использоваться Пс как инструмент для воздействия на СВ. Надо четко контролировать стажера и не допускать манипуляций.

СВ: Как Вы сейчас себя чувствуете? Какие методы Вы обычно применяете для возвращения в состояние «здесь-и-сейчас»?

Пс: надо применить любые экстренные методы, чтобы прийти в состояние «здесь-и-сейчас». (снова контроль состояния и цели прихода

Пс, т.к. прежняя была заявлена в измененном состоянии) (записали цели и проверили контрольные маркеры)

СВ: И так. Какой запрос был у клиентки?

Пс: она хотела вернуть добрые, теплые отношения с родителями, не сердиться на них.

СВ: какие гипотезы Вы выделили для себя в процессе работы с клиентом? (перечисление)

Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

Резюмировать роли, представленные в материале.

1. Какова проблема психолога?
2. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
3. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
4. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?
5. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог – клиент»?
6. Какие выводы по этой работе можно сделать?

Ситуационный практикум №2. Психолог в треугольнике «спасательства».

Протокол сессии.

В. - Все мои друзья говорят обо мне как об очень веселом, энергичном человеке, который любит жизнь, который постоянно с улыбкой по жизни,... Но не многие знают, что в глубине души меня мучают вопросы, переживания за саму себя, неуверенность и я это называю нелюбовь к себе. Когда мне люди говорят неприятные вещи и колкости, они как будто записываются в мой мозг и я, скорее всего, вспомню их, чем комплименты, которые мне говорят другие. Это нелюбовь к себе очень влияет на мои отношения с противоположным полом, я подсознательно выбираю таких мужчин, которые подавляют меня, и они каждый раз говорят мне о том, что я не соответствую какому-то идеалу. Ужасные ощущения, панический страх, ощущение, что ты не соответствуешь...

ПС: на мой взгляд очень обаятельная молодая девушка. Что на себя наговаривает?

ПС. - Валерия, почему вы так себе не нравитесь?

В. -Вот например, в метро, если на меня смотрит человек, значит, я из всей толпы выделяюсь своим уродством.

ПС. – Каким именно?

В. – Я не могу так сказать, но может фигурой, ростом, лицом... ПС. – И что в вас не так?

В. –Но я когда рассматриваю свои фото в первый момент, я их вообще не принимаю, я смотрю на них и говорю маме: «Как ты вообще родила такое?»

ПС. – Вы с мамой похожи?

В. –Я очень хотела быть на нее похожа, потом, когда умер папа, мы стали близки с мамой, и дошло до того, что я не просто стала на нее похожа, а очень часто на улице кто-то из маминых знакомых догоняет меня и хочет назвать ее именем говорит, «Господи, Ирина, я издали подумал что это мама твоя!»

ПС. –А когда вы потеряли отца?

В. – 7 лет назад.

ПС. – Тяжело переносили утрату?

В. – Мой папа умер, когда ему было 36 лет, и сейчас у меня есть друзья, которым столько же, и я очень слабо в это верю (тяжело вздыхает) вот...

ПС. – Слабо верите, что это могло случиться?

В. (Плачет) – Что в таком молодом возрасте уходят...Получилось это довольно неожиданно для меня и для всей моей семьи, он видимо не говорил, что болен, и за 3 дня умер...И для меня это был самый любимый человек в жизни!

ПС: возникло желание ее защитить, успокоить, может надо поработать, чтобы снять эту психологическую травму у нее?

ПС. -Простите, не знала что это все так тяжело для вас... В. –Я и сама не знала.

ПС. – Вернемся к нашему чувству нелюбви к себе, когда вы первый раз заметили это?

В. – Вы знаете, мне кажется, что это всегда со мной было. С первых классов школы я замечала, что сама себе не нравлюсь. Первая влюбленность и как всегда безответная. Потом об этом все узнали, посмеивались надо мной...

ПС. – Какие-то неприятные вещи говорили? В. – Да, говорили, что толстая, не красивая. ПС. – А сейчас как личная жизнь сложилась?

В. – Со стороны (смеется), все говорят, что у меня куча поклонников, бурная жизнь, но меня не устраивает такой расклад!

ПС. – Что же в нем такого?

В. – Вы знаете, просто все кавалеры, которые были рядом как с одного портрета в поведении. И каждый раз, когда у меня заканчивается новый роман, моя мама вздыхает и все вздыхают, как ты опомнилась и все это прекратилось. У меня был опыт, когда я очень нравилась человеку, и он предлагал серьезные отношения, довольно настойчиво, хотел встречаться со мной, но я как то не знаю... Я отказала ему.

ПС: возникло ощущение досады. Так она ничего не найдет. Запуталась А мне хочется ее поддержать.

ПС. – Этот человек не унижал вас?

В. – Нет, наоборот, холил, лелеял, и не один он был, просто я всегда думала, что со мной такого, почему я выбираю тех, кто издевается надо мной?!

ПС. - Когда девочке 10-12 лет, она постепенно готовится стать женщиной, в ее жизни есть два важных человека, какие?

В. – Папа и мама

ПС. – Да, и в этот момент у девочки должно сформироваться представление, что такое идеальный мужчина. Он должен быть чем-то похож на отца, потому, что отец - самый любимый и самый важный человек в жизни.

В. – Если бы я встретила такого человека я, наверное, была бы счастлива. ПС. – Как звали вашего отца?

В. – Сергей

ПС. – А как звали молодого человека которого вы любили с 7 по 11 класс? В. – Сергей, мне в основном Сергею попадаются.

ПС. – Видимо это случайно происходит? В. – Да (иронизирует, смеется)

ПС. – В этом возрасте девочка очень близка с мамой, потому, что мама олицетворяет женщину, какой она должна быть, поэтому ей очень важно, чтобы мама одобрила молодого человека, который кажется девочке симпатичным. – Как мама относилась к вашим чувствам к Сергею?

В. – Она всегда меня поддерживала. Вот на начальном этапе, когда она слышала что начинается какой-то роман, она всегда поддерживала, всегда радовалась искренне.

ПС. – У вас была романтическая влюбленность, в человека, который носил имя отца и был одобрен мамой как возможный претендент на сердце девочки, и как он относился к вам?

В. – Никак

ПС. – А как относились его друзья? В. – Смеялись (подавлено)

ПС: хорошо ее понимаю. У меня было также и сколько пролито слез!

ПС. – Какие вещи они говорили?

В. – Неприятные, относительно внешности.

ПС. – У нас сформировался идеальный образ мужчины, который говорит вам: «Ты некрасивая, ты толстая, ты никуда не годишься и вообще на что ты позарилась?!?!»

В. – Да (кивает, виновато улыбается)

ПС. – И это наш идеальный образ мужчины? В. –Получается что так.

ПС. – И в результате у нас появляются мужчины, которые нас холят и лелеют, а вы что говорите?

В. – Ты мне не нравишься (смотрит в пол)

ПС. – А вот появляется тот, который обижает, говорит гадости, что я в тебе разочаровался и с ним мы продолжаем поддерживать связь. Вы говорите о себе в 3-ем лице, когда вам надо что- то о себе рассказывать, это значит что вы дистанцированы от себя. Вы не принимаете себя, такой, какая вы есть на самом деле.

В. – Да (кивает)

ПС. – Начать нужно с того, что бы говорить о себе в 1-ом лице. В. – Это самое сложное.

ПС. – А что говорят остальные не важно, по этому вы начинаете говорить от своего собственного «Я». Скажите мне от своего лица, что вы сейчас думаете и какое решение сейчас принимаете?

ПС: обращаю внимание, что говорю с ней установками.

В. – Я теперь буду говорить то, что я думаю, не бояться этого и высказывать свои желания и не говорить, не думать о себе плохо, не знаю...Постараюсь себя полюбить, потому что если бы я себя полюбила , наверное этому бы обрадовались мои близкие , я в первую очередь и наверное надо принять себя такой какая я есть.

ПС. – И поверьте, это будет очень приятное приобретение, есть за что. Спасибо вам большое, я очень рада, что это решение сейчас вами принято и счастливого вам пути!

В. –Спасибо вам большое (улыбается) ПС. – Спасибо вам!

Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

1. Резюмировать роли, представленные в материале.
2. Какова проблема психолога?
3. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
4. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
5. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?
6. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог - клиент»?
7. Какие выводы по этой работе можно сделать?

Ситуационный практикум № 3. Не могу работать с клиенткой!

Пс: вот уже два дня не могу отделаться от впечатления рассказанного клиенткой. У меня ощущение, что я «включилась» в ее событие. Даже дома не находила места. Что произошло? Меня ситуация раздражает, но никак не пойму с чего начать.

Протокол беседы с клиентом.

Кл: Я работаю в женском коллективе продавцом-консультантом. Возраст сотрудниц разный, как и их семейное положение. Работа тяжелая, т.к. мы 11 часов на ногах (в прямом смысле, нам нельзя сидеть даже 1 минуту), к тому же работа с покупателями выматывает. На этой работе я поняла, что могу ненавидеть людей. Даже маленьких детей, которые так и норовят испортить стеллажи, которые я так долго и кропотливо выставляла, а их родителей еще больше, потому что не следят за ними, а иногда ведут себя еще хуже, чем эти дети. А еще 90% покупателей разговаривают с продавцами так, как будто мы отбросы общества, неудачники.

Пс: отмечаю негатив на покупателей. Сколько раз я ловила эти ненавидящие взгляды в магазине от продавцов. И чем моложе и «навороченнее» девица, стоящая у стеллажа, тем труднее с ней разговаривать. От их взглядов хочется уйти из магазина.

Кл: Устроилась я недавно и, как мне показалось, неплохо влилась в коллектив. Девочки охотно рассказывали о себе, я – о себе. Работая в одном помещении, достаточно маленьком из-за большого количества стеллажей с товаром, мы много общаемся (что делать по правилам магазина нам категорически запрещено). Как и на любой работе, и те только, кто-то нравился мне больше, кто-то меньше. С двумя, Катей и Надеждой, я более близка по духу и по жизненным понятиям, поэтому общаться с этими девушками мне доставляет большое удовольствие. Они мне больше подходят по возрасту и по семейному положению. Они, как и я – матери одиночки (в разводе). К тому же, по интеллекту лучше всего остального «быдла» на работе.

Пс: возникает мысль, а как она меня называет про себя. Неприятное чувство начинает разрастаться. Я ощущаю, что мне хочется ей ответить, наругать. Агрессия!

Все было хорошо и спокойно, до недавнего момента. Наш директор, женщина 37 лет, общительная и веселая. Работы не боится, и шваброй помашет за уборщицу, и покупателя обслужит. В общем, коллектив ее любит, за понимание и за простоту. Она жуть как ругается матом и, абсолютно, не соблюдает никакой субординации. Мне тяжело рядом с ней, когда она выходит в зал из своего кабинета, мне даже душно становится и хочется спрятаться.

Пс: странно, но у меня возникло чувство удовольствия. На что? На то, что начальница не выдержанная и это не нравится моей клиентке.

Так вот, недавно, вызывает она меня к себе в кабинет и говорит таким спокойным голосом:

«Наташа, я хочу одну девочку на работу взять, мою знакомую, но штат у нас полный, а я очень хочу, чтобы ты у нас работала, т.к. ты мне нравишься, сотрудник ты хороший. Так вот девочек я предупредила, чтоб тебя не трогали, а вот Катю надо «вынудить» уйти самой, докапывайтесь до нее, штрафы назначайте и т. п. И ей не слова!» Что со мной творилось! Катя, девочка, воспитывающая одна 3-х летнего ребенка. Самая спокойная и безобидная. Как можно быть такими бездушными и трусливыми, чтобы в жертву выбрать именно ее, человека, который ничего не скажет и не сделает, как бы ей не плюнули в душу.

Пс: отмечаю про себя, что реагирую нормально на эти слова, мне нравится, что Наташа так оценивает ситуацию

Рабочий день подходил к концу, ничего не происходило, все как обычно: мы стояли, покупатели шлындали по магазину, время шло. Было чувство обиды и пустоты, мыслей у меня не было, я как будто впала в ступор. Мне уже 30 лет, я до этого работала в различных организациях, и сокращения были и увольнения. Но вот так, грязно и безбожно, еще не было.

Пс: я смотрю на ситуацию клиентки спокойно, так бывает в организациях. Хочется дать совет: силы есть – борись, нет – уступи. Но опять эта агрессия в сторону покупателей И снова я реагирую, как на оскорбление.

Потом у меня было 2 выходных, я честно скажу, старалась не думать об этой ситуации. Отвлекалась своими домашними делами. Накануне выхода на работу, я посмотрела график с кем я в смене, должна была быть Катя. И вот тогда на меня обрушились все мои мысли, все, о чем я так старательно пыталась не думать 3 дня. Придя на работу, я узнала, что Катя уволилась «одним днем», причем по своему желанию, т.к. нашла место «5-ти дневку», что очень удобно для нее, т.к. по выходным (мы работаем и по выходным) ей приходилось пристраивать ребенка по своим подругам и родственникам. Я ненавидела директора, сотрудниц и даже себя. Их, за подлость и ничтожность поступка, который они хотели сделать. Ведь, если надо будет, они так могут поступить и со мной. А себя ненавидела, за то, что не сказала Кате об этом в тот же день, ведь она бы все равно ушла, а так получается, что я вместе с другими, я соучастник. Я не видела Катю с тех пор, но знаю одно, что мне было бы стыдно посмотреть ей в глаза.

Пс: странно, почему она «спряталась» за выходные? Мне хочется ее осудить.

Сейчас в магазине работает та, ради кого вся эта ситуация и произошла. Я не знаю ее, так как ушла на сессию. Я заходила в магазин, видела ее и может она даже хороший человек, но ассоциация с ней у меня нехорошая – ГРЯЗЬ. Учиться осталось 4 дня, как я выйду на работу, что делать?

Пс: не хочу с ней работать. Не хочу. Она мне не нравится. Не хочу. Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

1. Резюмировать роли, представленные в материале.
2. Какова проблема психолога?
3. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
4. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
5. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?
6. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог - клиент»?
7. Какие выводы по этой работе можно сделать?

Ситуационный практикум №4. Беспокойство за клиента.

Пс: обратилась сотрудница по параллельной социальной службе, рассказала историю о своей работе и о том, что не может решить что делать.

Кл: Когда я устроилась в эту фирму работать, меня приняли на должность – помощника инспектора по кадрам, спустя какое-то время меня повысили до инспектора по кадрам, но начальство упорно не хочет мне в трудовую книжку описывать, о том, что меня перевели на другую должность, ссылаясь на то, что пока нет табельного места, и они не могут меня записать. И это длится уже на протяжении полугода. И пока конфликт никак не решается. Меня раздражает злорада, так если меня уволят, или я сама решусь уйти, то на следующем месте работы я уже не смогу подтвердить письменно, что я работала менеджером, так как в трудовой книжке такой информации нет. Становится очень обидно, и у меня создается такое впечатление что меня хотят «надуть».

В разговоре проскочило слово «злорада», хотя поведение клиентки не показывало о ее крайнем напряжении. «Раздразнить злорада» может в том случае, если в душе скопилось уже большое напряжение. В данном случае вижу немного меланхоличное поведение, вялое, и для этого состояния были бы подходящими другие слова, описывающие глубину переживаний.

Пс: продумав то, что я описала выше, я стала интересоваться ее представлениями, как бы она могла завершить этот конфликт. Никаких представлений нет, и она сказала, что за этим она и пришла ко мне. Когда я стала ей объяснять, что совета дать не могу, то она расплакалась, проговаривая, что вот никто ее не понимает, не помогает. Я ей предложила сделать несколько письменных работ – размышлений о том, как бы она хотела строить отношения с начальством, и договорилась о встрече через 2 дня. Но у меня не проходит впечатление, что в таком состоянии может быть суицид, или хотя бы ложный. Как избавиться от этого беспокойства – не знаю все время о ней думаю, как бы чего не вышло.

Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

1. Резюмировать роли, представленные в материале.
2. Какова проблема психолога?
3. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
4. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
5. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?
6. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог - клиент»?
7. Какие выводы по этой работе можно сделать?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Базовые процедуры ролевой супервизии.
2. Балинтовские группы
3. Безопасное пространство.
4. Групповая супервизия
5. История возникновения супервизии.
6. Классификация ошибок в супервизорской деятельности (ошибки тактические, ошибки присоединения, ошибки диагностики).
7. Контакт и организация контакта во время сессии с супервизором
8. Контракт в осуществлении супервизии.
9. Личность супервизора.
10. Модели супервизии: эволюционные, модели специфичной ориентации, интегративные, модель развития, процессуальная модель.
11. Негативные стороны супервизии
12. Обучение и профессиональное развитие супервизора.
13. Организация индивидуальной супервизии.
14. Организация процесса супервизии.
15. Особенности первой супервизорской сессии
16. Подготовка к супервизии.
17. Проблемы и вопросы этики в супервизии. .
18. Профессиональные качества супервизора
19. Процесс супервизии.
20. Психодрама как особая форма профессиональной подготовки
21. Развитие политики и практики в супервизии.
22. Современное состояние и перспективы развития супервизии.
23. Супервизия как метод профилактики профессионального выгорания.
24. Супервизия специалистов психологических служб
25. Супервизорская система.
26. Супервизорские вмешательства: причины, формы.
27. Супервизорские отношения.
28. Супервизорские роли: учитель, фасилитатор, консультант, эксперт.
29. Супервизорские стили.
30. Супервизорское пространство

31. Сходство и отличие супервизии с психотерапией
32. Типы супервизии.
33. Трудности осуществления супервизорского процесса.
34. Уровни супервизии.
35. Фокусировки супервизии

Задания второго типа

1. Какие проблемы этического характера возникают в процессе супервизии?
2. Каким образом базовые установки влияют на процесс супервизии?
3. В чем заключаются особенности работы супервизора?
4. Конкретизируйте цели и задачи процесса супервизии.
5. Проанализируйте общие и отличительные черты понятий «супервизия».
6. Охарактеризуйте основные направления супервизорства в помогающих профессиях.
7. Раскройте соотношение супервизии и психотерапии.
8. Какова роль супервизора в процессе повышения квалификации супервизируемого.
9. Какие выделяют стили в супервизии и дайте рекомендацию, какой из них наиболее эффективна в работе.
10. Определите понятия «отношение». Как оно раскрывается в контактах супервизора и супервизируемого?
11. Охарактеризуйте процессуальную семимерную модель супервизии, раскройте ее особенности.
12. Раскройте эффективные и неэффективные стили супервизии.
13. Каковы функции супервизора в помогающих профессиях.
14. Что помогает или мешает эффективной деятельности в процессе супервизии?
15. Раскройте принципы этического подхода в супервизии.
16. Представьте квалификационную характеристику супервизора
17. Что нужно сделать супервизору, чтобы необходимые перемены произошли в реальности?
18. Что необходимо для эффективного общения и для чего необходимо уметь передавать инициативу и давать каждому высказаться?
19. Каковы преимущества и недостатки супервизии?
20. Выделите и прокомментируйте потенциальные недостатки работы в процессе супервизии.
21. Охарактеризуйте пути повышения квалификации супервизора.
22. Сформулируйте цели супервизируемых и значение самого процесса
23. Перечислите формы супервизии и приведите примеры.
24. Перечислите функции супервизии
25. Приведите примеры проявления эмоционального выгорания у участников супервизии; перечислите правила соблюдения психогигиены.
26. Приведите примеры типичных проблем, связанных с личностными особенностями командного оператора.

Задания третьего типа

1. Составьте краткий обзор современных концептуальных подходов к работе организационного психолога.
2. Структурируйте взаимоотношения тренера и участника групповой работы в команде и оформите это в виде анализа в табличной форме.
3. Проанализируйте методы оценки личности участника супервизии на каждой стадии сессии и подготовьте соответствующие рекомендации.
4. Подготовьте краткую сравнительную таблицу «Синдром эмоционального выгорания» по материалам В.В.Бойко.

5. Сопоставьте роли супервизора «фасилитатор» и «наставник», опишите в чем они схожи и в чем дополняют друг друга.
6. В функции супервизии входит экспертная оценка работы психолога. Одновременно считается, что супервизия является способом снизить профессиональное выгорание психолога-консультанта. Докажите, что эти действия супервизора не противоречат друг другу.
7. Разработайте мини-программу супервизии и дайте характеристику используемым игровым методам.
8. Продумайте и разработайте основную стратегию супервизии.
9. Распишите основные направления деятельности в процессе повышения квалификации супервизируемого.
10. Смоделируйте ситуацию налаживания контакта супервизора и супервизируемого

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад	5 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, четко структурирован, все вопросы освещены в полном объеме. 4 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, все вопросы освещены в достаточном объеме. 3 - доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, не все вопросы освещены в достаточном объеме: 2-1 - доклад выполнен с серьезными нарушениями, не на все вопросы имеются ответы; 0 - доклад не выполнен.
	Дискуссия	5– ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно–действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
2.	Ситуационный практикум / кейс	10-5 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 4 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 3 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием, допущены значительные ошибки. 0 - отчет не представлен.
3.	Эссе	5-4 - исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-2 - исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1 - в целом ответ правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 - ответ не правильный или вообще отсутствовал.
4.	Тест	5-4 - более 80% правильных ответов; 3-2 - 70-79% правильных ответов; 60-69% правильных ответов; 1 - 50-59% правильных ответов; 0 - менее 50% правильных ответов..

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов:

1. Критерии и исторические условия развития и выделения отраслей психологии.
2. Факторы, определяющие выделение отраслей психологии.
3. Особенности развития отраслей психологии в современном обществе.
4. Междисциплинарность как принцип организации исследовательской, прикладной и практической деятельности в психологии.

5. Роль психологической практики в развитии науки и общества.
6. Актуальные проблемы развития системы психологической службы.
7. Психологическое консультирование: цели, задачи, принципы, виды.
8. Общая характеристика этапов психологического консультирования личности. Стратегия и тактика работы консультанта.
9. Особенности дистантного консультирования и консультирования по телефону.
10. СМИ и психологическое консультирование. Кризисное консультирование.
11. Психологическая экспертиза: цели, задачи, принципы. Виды психологической экспертизы.
12. Возможности и ограничения оценки и прогнозирования в рамках психологической экспертизы.
13. Организационно-правовые основы психологической экспертизы.
14. Возможности и ограничения построения прогноза в рамках экспертно-диагностической деятельности.
15. Современное состояние системы высшего, общего, дошкольного и дополнительного образования в современном российском обществе.

Примерные темы для дискуссий:

1. Задачи и перспективы развития психологической службы образования в условиях современного общества.
2. Школьная психологическая служба: цели, задачи, принципы деятельности. Организационно-правовые основы деятельности школьной психологической службы.
3. Задачи и перспективы создания психологической службы в системе высшего, среднего, начального профессионального образования и в системе повышения квалификации.
4. Психологические особенности современного производства. Цели и задачи психологической службы на производстве.
5. Психологическое сопровождение инноваций, нацеленных на повышение качества трудовой деятельности, жизни, психологического благополучия и здоровья людей, а также достижения целей государственного учреждения.
6. Психологическое консультирование работников по вопросам их служебной деятельности и организация психологической помощи служащим в преодолении трудных профессиональных и личностных кризисов, последствий травматических профессиональных воздействий, охране здоровья индивидов и групп.

Примерные темы эссе:

1. Критерии выделения отраслей психологии. Исторические условия развития отраслей психологии.
2. Общая характеристика развития отраслей психологии. Особенности развития отраслей психологии в современном обществе.
3. Перспективы развития отраслей психологии.
4. Междисциплинарность как принцип организации исследовательской, прикладной и практической деятельности в психологии.
5. Роль психологической практики в развитии науки и общества.
6. Психологическое консультирование, психотерапия, психопрофилактика, психогигиена, психологический тренинг в системе психологической помощи населению.
7. Актуальные проблемы развития системы психологической службы.
8. Цели, задачи и принципы психологического консультирования личности.
9. Виды консультирования.
10. Развивающая и адаптивная модель консультирования.
11. Организационные формы психологического консультирования.
12. Цели и задачи индивидуального консультирования.
13. Оценка эффективности консультирования.

14. Психологическая экспертиза: цели, задачи, принципы. Виды психологической экспертизы.
15. Организационно-правовые основы психологической экспертизы. Судебнопсихологическая экспертиза.
16. Общие принципы организации экспертизы (правовые, этические, научные, организационные). Комплексные экспертизы.
17. Основания для назначения судебно-психологической экспертизы. Права и обязанности эксперта-психолога.
18. Требования к оформлению результатов судебно-психологической экспертизы. Оценка заключения судебно-психологической экспертизы.
19. Повторная экспертиза. Участие в расследовании специалиста-психолога.
20. Возможности и ограничения построения прогноза в рамках экспертно-диагностической деятельности.

Типовые задания к ситуационным практикумам

Задание 1. «Разработка модели психологической службы». Выберите одну из следующих сфер:

1. Работа психолога в здравоохранении;
2. Работа психолога в системе образования и социальном обслуживании населения;
3. Работа психолога в промышленности и банковской сфере;
4. Работа психолога в различных организациях среднего и малого бизнеса (торговля, сервис, страхование, спорт, консалтинг);
5. Работа психолога в юридической сфере, силовых структурах
6. Частная практика (разрабатывать так же, как службу).

Задание 2. Разработайте модель психологической службы в любой из этих сфер деятельности. Составьте Положение о психологической службе, определив цели и задачи деятельности службы, функции и структуру. Охарактеризуйте основные направления деятельности данной службы. Обозначьте миссию данной службы.

Задание 3. В рамках созданной вами модели психологической службы составьте профессиограмму практического психолога. Для этого (по возможности) проведите интервью с психологом-практиком, работающим в выбранной вами сфере по следующему плану:

План профессиограммы

1. Общая краткая характеристика профессии. История и перспектива развития профессии. Цель труда. Предмет труда (Что изменяется в процессе его деятельности?). Основные результаты труда. Критерии успешности деятельности. Социальная ценность результатов труда.

2. Обзорная характеристика профессиональной деятельности. Подробное и конкретное описание трудовых действий и функций работника (Что конкретно он делает?). Описание профессиональной технологии (Как он это делает?). При этом важно не упустить действия по наблюдению, контролю, обдумыванию, принятию решений. Действия работника должны быть не только названы, но и понятно, доходчиво описаны. Описание орудий и средств труда (С помощью чего он это делает?). Степень проблемности трудовых ситуаций.

3. Характеристика условий труда. Условия труда (среда витальная, социальная) (В каких условиях он работает?), режим труда и отдыха, образ жизни работника, характер физической и психической нагрузки. Оплата труда, льготы и т. п. (пункт необязательный, но желательный).

4. Требования к работнику. Содержание квалификации (Что он должен знать и уметь?). Требования к его профессионально важным качествам, свойствам личности (Каким он должен быть?). Медицинские и психологические противопоказания к выбору данной деятельности (Кому эта деятельность не подойдет и почему?).

5. Привлекательные стороны профессии. Особое внимание необходимо уделить вопросу о том, чем данная профессия может быть привлекательна, в

1 чем состоит предмет профессиональной гордости, какова система профессиональных

ценностей, за что любят этот вид деятельности (или его продукт), какие мотивы труда, интересы, склонности могут быть реализованы в данном виде труда.

6. Основные трудности в профессии. Полезно также отметить и сложные, трудные для большинства работников стороны профессии, типичные профессиональные проблемы и конфликты, чтобы абитуриент осознанно принимал решение о выборе профессии, ориентируясь не только на привлекательные стороны будущей профессиональной жизни, но и на ее сложности, и заранее готовил бы себя к их преодолению.

7. Возможности получения данной профессии. Пути и перспективы повышения квалификации, продолжения образования по специальности (перечислить).

8. Краткое заключение (дополнительные доводы в пользу выбора профессии).

Рекомендуется, прежде чем считать профессиограмму готовой, дать прочитать текст субъекту описанной деятельности (психологу-профессионалу), получить его замечания и рекомендации по доработке.

Задание 4. Подберите перечень документации (желательно со ссылками на электронные версии документов), регламентирующей деятельность практического психолога в данной сфере.

Задание 5. Разработайте и проведите практическое занятие (в вашей группе), направленное на ознакомление с методами, наиболее типичными для выбранной вами сферы. Например, с методами арт-терапии или сказкотерапии, если выбрана сфера образования и т.п.

Примерный вариант теста

1. Основная цель психологической службы в образовании (И.В. Дубровина) – это... обучающихся и воспитанников

- A. психологическое здоровье
- B. психологическое сопровождение
- C. психологическая оценка
- D. психокоррекция

2. Система профессиональной деятельности психолога, направленной на создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития ребенка в ситуациях школьного взаимодействия – это модель ... психологической службы в образовании

- A. Поддержки
- B. Сопровождения
- C. Обеспечения учебно-воспитательного процесса в школе
- D. Содействия

3. Организация, построение и проведение образовательного процесса на основе современных психолого-педагогических теорий воспитания и развития личности учащихся – это модель ... психологической службы в образовании

- A. поддержки
- B. сопровождения
- C. обеспечения учебно-воспитательного процесса в школе
- D. содействия

4. Создание социальной ситуации развития, соответствующей индивидуальности обучающихся, воспитанников и обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей), педагогических работников и других участников образовательного процесса – это модель ... психологической службы в образовании

- A. поддержки
- B. сопровождения
- C. обеспечения учебно-воспитательного процесса в школе
- D. содействия

5. Профорientационное обследование целесообразно проводить в ... классах школы

- A. 8-10
- B. 9-11
- C. 8-11
- D. 7-11

6. Три слоя психологии - это

- A. обыденная, научная и прикладная психология
- B. теоретическая, прикладная и практическая психология
- C. общая, социальная и возрастная психология

7. В прикладной психологии психолог

- A. теряет прямой контакт с человеком-носителем психики
- B. организует деятельность профессионала другого профиля
- C. верно А и Б

8. Отрасль психологической науки, изучающая особенности психики слепых людей:

- A. психофизика
- B. психометрия
- C. сурдопсихология
- D. тифлопсихология
- E. детская психология

9. Отрасль психологии, изучающая особенности психического развития глухих и слабослышащих людей:

- A. психофизика
- B. психометрия
- C. сурдопсихология
- D. тифлопсихология
- E. детская психология

10. Область психологической науки, изучающая особенности проявления психики больного человека; организации контакта с ним; создания благоприятного психологического климата для его выздоровления:

- A. психотерапия
- B. нейропсихология
- C. гештальтпсихология
- D. медицинская психология
- E. глубинная психология

11. Прикладная отрасль психологии, изучающая закономерности обучения и воспитания, называется:

- A. возрастная психология
- B. зоопсихология
- C. психология труда
- D. медицинская психология
- E. педагогическая психология

12. Отрасль психологии изучающая психологические особенности людей различных возрастов называется:

- A. возрастная психология
- B. зоопсихология
- C. психология труда
- D. медицинская психология
- E. педагогическая психология

13. Оказание психологической помощи на основе методов стимуляции эмоционально-волевой сферы человека и создания желаемой психологической установки,

способствующей выходу из кризисных ситуаций:

- A. психотехника
- B. психометрия
- C. психофизика
- D. психотерапия
- E. психология управления

14. Отрасль практической психологии, разрабатывающая способы психологической помощи клиенту, не нуждающемуся в психотерапии, это:

- A. консультативная психология
- B. психология управления
- C. педагогическая психология
- D. гештальтпсихология
- E. психокоррекция

15. Направление психологического консультирования, в котором консультант-психотерапевт относится к клиенту с предельной чуткостью, уважением и вниманием- это:

- A. клиентцентрированное
- B. когнитивное
- C. гештальт-терапия
- D. бихевиоризм

16. Основной инструмент воздействия на клиента в когнитивной терапии - это:

- A. воздействие на эмоциональную сферу
- B. рациональное объяснение
- C. изменение поведения
- D. актуализация ценностей, смысла

17. Психологическое консультирование направлено на:

- A. на реконструкцию личности клиента.
- B. на изменение прошлого клиента;
- C. на решение межличностных и внутриличностных конфликтов;
- D. на изменение окружающей действительности

18. К основным задачам психологического консультирования относится:

- A. решение проблемы клиента.
- B. информирование клиента о его желаемом результате
- C. изучение потенциальных способностей, ресурсов для достижения цели
- D. помощь клиенту в достижении им поставленной цели

19. Психоанализ включает в себя:

- A. теорию психологического происхождения неврозов
- B. теорию общего психического развития
- C. теорию психоаналитической терапии
- D. теорию взаимодействия человека с миром

20. Целью психологической помощи является содействие в осознании клиентом эффективности своего сегодняшнего существования и установка на:

- A. позитивное отношение к себе и окружающему миру
- B. признание значимости себя перед миром
- C. признание значимости мира перед собой
- D. признание равенства позиций

21. Психопрофилактика представляет собой:

- A. психотерапевтический метод
- B. метод раннего выявления и коррекции психических расстройств
- C. междисциплинарную систему мер, направленную на раннее выявление и лечение психических расстройств
- D. предупреждение возникновения нервно-психических расстройств

22. Эффективность психопрофилактики зависит от:

- A. строгого выполнения клиентом рекомендаций психолога
- B. совместной деятельности клиента и психолога, семьи и коллег по
- C. устранению причин, приводящих к нарушениям
- D. умения психолога прогнозировать и назначать превентивное лечение
- E. г высокой самооценки клиента и авторитета психолога

23. В групповом консультировании не допускается:

- A. дискуссии под руководством терапевта;
- B. контактов с членами группы на невербальном уровне;
- C. выявление соцмаскировки, к которой прибегают участники группы;
- D. индивидуальная работа консультанта с клиентом

24. Метод сбора информации, которым пользуются при сборе информации в различных учреждениях, благотворительных организациях, в бюро по найму, на бирже труда, в центрах повышения квалификации определяется как:

- A. интервьюирование
- B. диагностика
- C. коррекция
- D. профилактика

25. Долговременный процесс, предполагающий реконструкцию личности и характеризующийся большими переменами в структуре личности, следовательно, и в его жизнедеятельности

- A. курсы повышения квалификации
- B. социально-психологические тренинги
- C. психотерапия
- D. консультирование

26. На первой стадии интервью обычно психолог решает вопросы:

- A. зачем клиент пришел и как он сам видит, в чем его проблема
- B. каков желаемый результат клиента
- C. об идентификации потенциальных возможностей клиента
- D. организационного порядка и установления доверительных отношений

27. Гуманистическая психология подчеркивает роль:

- A. тренировки различных стратегий поведения до оптимального выбора
- B. самосознания, ответственности за выбор и познание смысла жизни
- C. развитие социального интеллекта
- D. сострадания и сочувствия попавшему в беду человеку

28. Основоположником гуманистического направления в психологии является:

- A. Айзенк
- B. Маслоу
- C. Лазарус
- D. Адлер

29. Автор теории транзактного анализа:

- A. Перлз
- B. Берн
- C. Роджерс
- D. Франкл

30. Цель психологической службы в образовании:

- A. обеспечение соматического здоровья детей и школьников
- B. обеспечение прав и свобод личности
- C. обеспечение психологического здоровья детей и школьников
- D. обеспечение приобретения знаний, умений, навыков

31. Задачи психологической службы в образовании

- A. содействовать личностному, интеллектуальному, социальному развитию обучающихся

- В. обеспечить психологическую безопасность обучающихся в образовательном процессе
- С. обеспечить физическую безопасность обучающихся
- Д. оказывать психологическую помощь всем участникам образовательного процесса

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение студентом заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40. 90-100 (отлично) - ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые научные аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен правильно. Студент правильно интерпретирует полученный результат. 80-89 (хорошо) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые аргументы. Ход решения ситуационного практикума, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 70-79 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Ход решения кейса, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен частично. менее 50 (неудовлетворительно) – ответ на теоретический вопрос неправильный или неполный, без необходимых аргументов. Ситуационный практикум не решен.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Психологическое знание и его типы.
2. Структура современной психологической науки.
3. Структура и основные тенденции развития психологии в современном мире.
4. Соотношение теории и практики в психологии психология.
5. Фундаментальная и прикладная психология.
6. Принципы и классификации отраслей психологии.
7. Классификация отраслей психологии по А.В.Петровскому.
8. Понятие психологического консультирования. Виды консультирования.
9. Цели и задачи психологического консультирования.
10. Возможности использования психологического консультирования современной психологической практике
11. Психологическая экспертиза – понятие и назначение.
12. Обсуждение многообразия психологических практик, используемых в консультировании и коррекционной работе.
13. Определение психологической службы, ее структура.
14. Кабинет психологической службы (требования к организации оформлению).

15. Возможности психологической работы в семье.
16. Работа психолога с детьми, имеющими проблемы в обучении.
17. Работа психолога с девиантами.
18. Работа психологической службы в учреждениях образования, здравоохранения, в организациях.
19. Представьте список рекомендаций для друзей и близких депрессивного человека.
20. Подготовьте для демонстрации на занятии наиболее понравившиеся методы работы в кризисном консультировании.
21. Перечислите классификации видов психологических практик: естественные, искусственные и иные.
22. Опишите психологическую службу как отдельную форму организации психологической практики.
23. Раскройте содержание понятий «проект», «технология проектной деятельности».
24. Каковы признаки проекта, типы проектов?
25. Как формируется жизненный цикл проекта?
26. В чем состоит специфика социо-гуманитарных проектов?
27. Раскройте схему разработки психологической практики.

Задания второго типа

1. Каковы тенденции развития современной психологии?
2. Раскройте специфику психологического знания.
3. В чем различия фундаментальной и прикладной психологии?
4. В чем различия научной и практической психологии?
5. В чем проявляется дифференциация современной психологии?
6. В чем проявляется интеграция современной психологии?
7. Что такое «отрасль»? Каковы основания для выделения самостоятельной отрасли науки?
8. Каковы задачи и свойства классификации научных отраслей?
9. Раскройте характеристики процесса дифференциации в современной психологии.
10. Каковы сложности классификации отраслей психологии?
11. Перечислите 3-5 основных классификаций отраслей психологии.
12. Раскройте содержание понятия «психологическая практика».
13. Каковы элементы психологической практики?
14. Раскройте содержание методов психологической практики?
15. Как соотносятся психологическая практика и прикладная психология?
16. Как соотносятся психологическая практика и фундаментальная психология?
17. Раскройте содержание понятия «форма психологической практики».
18. Какие виды психологических практик относятся к основным?
19. Предложите план интервью.
20. Предложите план клинической беседы.
21. Предложите план беседы с «трудным» клиентом.
22. Опишите стадии переживания горя и распишите действия психолога-консультанта, адекватные для оказания помощи таким клиентам.
23. Перечислите факторы, определяющие реальный суицидальный риск и этапы развития суицидального поведения
24. Предложите методики, позволяющие выявить суицидальные тенденции человека
25. Перечислите основные методы и приемы оказания консультативной помощи человеку, переживающему депрессию.

Задания третьего типа

1 А. Н. Леонтьев называл ХХI век веком психологии. В своем послании он говорил: «На пороге ХХI в. современная психология оказалась в ситуации, емко передаваемой формулой

старых русских сказок: «Поди туда, не знаю куда, найди то, не знаю что». Эта ситуация разительно отличается от развалин Трои перед грустным Приамом, с которыми образно сравнивал психологию конца XIX столетия Н. Н. Ланге. В психологии двадцатого века народились свои города, свои психологические страны, свои материки. Одни живут в стране психоанализа, другие – на материках бихевиоризма, гештальт-психологии, когнитивной и гуманистической психологии. То тут, то там на поверхности моря психологической мысли появляются одинокие острова «психосинтеза», «кросскультурной психологии», «нейролингвистического программирования» и т.п. На все эти земли есть социальный и личный спрос. И спрос немалый...». Одна из его ключевых идей звучала следующим образом: «... развитие психологии, рождение новой системы психологических знаний пойдет в перспективе не по отдельным отраслям, а по проблемам, что требует создания новой системы психологического знания» (Леонтьев А.Н., 1994).

Попытайтесь построить систему доказательств правомерности этих суждений. Напишите текст, содержащий ваше аргументированное мнение (не менее 100 слов).

2. Выберите классификацию отраслей психологии и оцените ее в соответствии со свойствами классификации научных отраслей (таблица 3). Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

3. Выберите фундаментальную отрасль психологии и опишите ее значение в профессиональной деятельности психолога. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

4. Выберите новую отрасль психологии и опишите ее значение для развития психологии как науки, общества. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

4 Выберите отрасль психологии, в которой хотели бы реализовывать профессиональную деятельность, и обоснуйте свой выбор. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

5 Выберите классификацию отраслей психологии. Заполните таблицу (см. ниже):

Наименование отрасли	Предмет изучения	Методы изучения	Сфера применения

6. Выберите направление психологической науки (например, гештальттерапию, когнитивно-поведенческую терапию). Опишите становление выбранного направления как психологической практики. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

7. Выберите психологическую практику и опишите ее структурные элементы, Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

8. Выберите понятие, наиболее соответствующее содержанию понятия «психологическая практика». Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

9. Познакомьтесь с таблицей (см. ниже):

Различия психотехнического познания и естественнонаучной гносеологии (по Василюку Ф. Е.)

Параметр	Естественнонаучная гносеология	Психотехническое познание сравнения
Ценности	Соответствует канонам постнеклассической науки; ценностная позиция в контексте всех основных ценностей истины, добра, красоты, святости, пользы и пр.; ценностная установка имманентна	Соответствует канонам классической науки и «классической рациональности»; «объективная истина», не зависящая от чьей-либо субъективности и произвола – высшая и единственная ценность

Адресат	Психолог-практик; если, по выражению М. К. Мамардашвили, «Сезанн мыслит яблоками», то психолог-практик мыслит «клиническим» опытом: создаваемая теория должна быть релевантна этому опыту	Академический психолог и другие специалисты академической сферы
Субъект познания	Психолог занимает заинтересованную, участную и личную позицию и осуществляет познание именно из такой позиции; совместно с клиентом, участниками групп образуется диалогический «совокупный субъект» познания	Познание должно быть независимым от познающего субъекта, т.е. от его отношения к объекту исследования, личной позиции, вкусов и предпочтений
Контакт	Стремление к интенсивному, уникальному и эмоциональному контакту при соблюдении тончайших и строжайших правил и ограничений; «поле взаимодействия»	Контакт с испытуемым рассматривается как неизбежное зло, которое может исказить объективную картину; исследователя интересует объект в том виде, как он существует без и независимо от контакта; «канал» взаимодействия
Процесс и процедуры исследования	Гибкие процедуры, создающие человеку оптимальную ситуацию для самопознания и самораскрытия; направленность доставляющих знание процедур не только на клиента/участника группы, но и на самого психолога, на его отношения с ними, на сам психотехнический процесс	«Жесткие» и однонаправленные экспериментальные программы
Знания	Знания внутренние, личностные; знания «о себе» или «о тебе»	Достояние исследователя и предназначены либо для научных нужд психолога, либо для практических нужд другого специалиста (врача, судьи, тренера)
Предмет теории	Действительность как «человеческая чувственная деятельность, практика»; теория Практической деятельности Психолога (анализа, формирования)	Действительность «в форме объекта»
Соотношение предмета и метода	Метод объединяет участников взаимодействия (субъекта и объект познания), как бы вбирает их в себя и превращается в своего рода «монаду», которая становится предметом познания; «монада не имеет окон» (Лейбниц), она познается изнутри	Роль метода состоит в том, чтобы превратить эмпирический объект изучения в предмет исследования

Выберите психотехнику и в соответствии с таблицей оцените, какому направлению познания она соответствует. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

10. Приведите конкретные примеры и доказательства того, что существующий разрыв между психологической практикой и фундаментальной психологией сокращается, между ними формируется диалог и намечаются общие векторы развития. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

11. Составьте собственный перечень основных видов психологической практики и обоснуйте его. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

12. С помощью городской информационный сервис «2ГИС» составьте перечень психологических служб Вашего города.

13. Ознакомьтесь с таблицей (см. ниже):
 Модели деятельности психологической службы (по Земляковой Г. П.)

Модель	Сущность
Научно-методическая	Научно-методическое руководство учебно-воспитательным процессом
«Скорая помощь»	Оказание помощи субъектам образовательного процесса, испытывающим различные трудности в познавательной деятельности, общении, поведении, выявление и профилактика этих проблем
«Сопровождение»	Движение вместе с субъектами образовательного процесса по данному отрезку его жизненного пути, изучение его особенностей, помощь в принятии и понимании себя, осмыслении достижений и трудностей, формирование конструктивного поведения в трудных ситуациях, т.е. создание условий для продуктивного развития личности
«Развитие личности»	Оптимизация личностного развития субъектов образовательного процесса, организация оптимальной деятельности, в которой формируется готовность к личностному самоопределению

Вспомните известный вам опыт организации проектной деятельности или найдите примеры проектов. Соотнесите эти примеры с признаками проекта. Ответьте на вопрос: «Действительно ли они являются проектами?». Напишите

текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

14. Проанализируйте актуальную социо-экономическую ситуацию и выберите какую проблему(ы) (разрыв деятельности, не позволяющий осуществить воспроизводство жизненно важной функции в обществе) хотели бы решить с помощью психологической практики. В ходе формулировки проблемы учитывайте ее характеристики: является объективным препятствием к развитию; не может быть решена существующими средствами; требует комплексного многозадачного решения.

Проверьте сформулированную проблему на ошибки: слишком общая постановка проблемы; вместо проблемы фиксируется сложность; некомпетент

ность в данной области. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

15. На основе жизненного цикла проекта составьте алгоритм решения поставленной проблемы. Какие из перечисленных этапов работы раньше не были вам известны или не акцентировались вами на практике? Как вам кажется, есть ли необходимость обращать на них внимание? Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

16. Какие трудности могут возникнуть в ходе реализации проекта? Как можно их предотвратить? Как можно с ними справиться? Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

17. Вспомните известный опыт организации проектной деятельности или найдите примеры социогуманитарных проектов на психологические темы. Соотнесите информацию по проекту со спецификой реализации социогуманитарных проектов. Напишите текст, содержащий аргументированное мнение (не менее 100 слов).

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационные практикумы	Отчет по практикуму 5 – решение найдено, результаты аргументированные, логика решения четкая и ясная, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 4 – решение найдено, но аргументация не четкая ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 3 – решение является не полным, аргументация нечеткая, ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент частично владеет необходимой теоретической базой; 2 – решение является частичным, аргументация неубедительная, рассуждение и изложение результата нелогичны, самостоятельность работы низкая, студент опирается на несоответствующей проблеме теоретические знания. 1 – решение является частичным, аргументация отсутствует, логику рассуждений студент представить не может, самостоятельность работы низкая, студент не владеет теоретической базой, необходимой для решения задачи; 0 – задача не решена.
2	Доклад-презентация	Оценки доклада: 5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 4-3 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 2-1 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.

3	Практикум по решению задач	Отчет по практикуму 10-5 – решение найдено, результаты аргументированные, логика решения четкая и ясная, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 4 – решение найдено, но аргументация не четкая ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 3 – решение является не полным, аргументация нечеткая, ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент частично владеет необходимой теоретической базой; 2 – решение является частичным, аргументация неубедительная, рассуждение и изложение результата нелогичны, самостоятельность работы низкая, студент опирается на несоответствующей проблеме теоретические знания. 1 – решение является частичным, аргументация отсутствует, логику рассуждений студент представить не может, самостоятельность работы низкая, студент не владеет теоретической базой, необходимой для решения задачи; 0 – задача не решена.
4	Дидактическая игра (деловая игра)	5 – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 4-3 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументированно изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие; 2 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументированно изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 1 – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; 0 – в игре практически не участвовал.
5	Эссе	5– тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет, работа написана самостоятельно, структура эссе соответствует требованиям; 4 – тема раскрыта в полном объеме, работа написана самостоятельно, есть замечания по оформлению по структуре работы; 3 – тема раскрыта в полном объеме, структура работы нарушена, замечаний по оформлению нет, работа выполнена самостоятельно; 2 – тема раскрыта не полно, нарушены правила по оформлению, структура не соответствует требованиям к эссе, налицо элементы заимствований из печатных источников 2 – тема раскрыта не полно, нарушены правила по оформлению, структура не соответствует требованиям к эссе, налицо элементы заимствований из печатных источников 1 – тема раскрыта в незначительной степени, оформления и структура работы не соответствуют требованиям, в содержании преобладают заимствования из различных источников. 0 – эссе не выполнено

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов:

Тема 1. Современные индивидуальные и групповые методы управления бизнес-средой

Построение бизнес-отношений: индивидуализм или работа в команде

Управление рабочей группой: групповые и индивидуальные методы

Стиль руководства и групповая эффективность

Тема 2. Личностная идентификация лидера

Лидерский потенциал предпринимателя

Кластер лидерских умений и их развитие

Ключевые индикаторы наличия эмоционального интеллекта

Тема 3. Формирование команды в бизнесе

Построение команды в бизнесе

Признаки хорошей команды

Ключевые принципы организации командной работы

Модели поведения участников переговорного процесса

Тема 4. Динамика межличностных конфликтов

Методы организации командной работы

Методы анализа конфликтов

Тактики поведения в конфликтной ситуации

Факторы ассертивности и их роль в организации переговорного процесса

Тема 5. Предпринимательский селф-менеджмент

Коммуникативная эффективность предпринимателя

Развитие «гибких» навыков в бизнесе

Харизма предпринимателя: ключевые индикаторы и их выявление

Я-концепция успешных предпринимателей

Примерные темы эссе

Тема 1. Современные индивидуальные и групповые методы управления бизнес-средой

Бизнес: основные правила игры

Задачи, решаемые лидером в процессе управления бизнесом

Основные направления исследований предпринимательства на Западе

Управление талантами в бизнесе

Составляющие лидерского потенциала в управлении бизнес-средой

Тема 5. Предпринимательский селф-менеджмент

Основные этапы развития личности бизнесмена

Склонность к риску или личностные качества предпринимателей

Техника и тактика аргументирования

Национальные стили ведения переговоров

Имидж предпринимателя

Типовые задачи для практикума по решению задач

Задание 1: Прочитайте тезис-утверждение: «Критику иносказательно именуют «обратной связью», хотя она заслуживает такого названия лишь в том случае, если ведет к изменению поведения критикуемого человека. Критика действует как обратная связь: в одном случае побуждает человека добиваться лучших результатов в работе, в другом, наоборот, вводит человека в угнетенное состояние, так что он думает о деле еще меньше, чем раньше».

Ситуации, когда критика меня побуждает в работе

Ситуации, когда критика меня угнетает

Задание.

Дайте обратную связь в виде двух-трех примеров

Подберите релевантный диагностический инструмент для выявления психотипа участников

Определите психотипы участников и проанализируйте специфику ответов в зависимости от их психотипа.

Задание 2: Какой Вы хотели бы видеть свой бизнес или свою фирму? Назовите несколько наиболее важных характеристик и сравните их с кем-нибудь или чем-нибудь. Пример: точная как часы; сильная и грациозная, как тигр; стремительная и прозрачная, как горный поток; мудрая, сильная, свободная, как орел и т.п.

Мой бизнес:

Моя фирма:

Задание.

1. Сравните характеристики участников
2. Подберите релевантный диагностический инструментарий для выявления психотипа участников
3. Определите психотипы участников и проанализируйте специфику ответов в зависимости от их психотипа.

Задание 3: Вам нужно сочинить небольшой рассказ об идеальном бизнесе, которым собираетесь управлять. Используя метод персонификации, опишите его. Ваш бизнес должен обладать всеми свойствами реального персонажа, имеющего все признаки живого человека «Мой бизнес – это ...»

Задание.

1. Сравните рассказы участников
2. Подберите релевантный диагностический инструментарий для выявления психотипа участников
3. Определите психотипы участников и проанализируйте специфику ответов в зависимости от их психотипа.

Задание 4. В режиме групповой дискуссии обсудить бизнес-проект на основе семи перечисленных требований к имиджу команды.

Алгоритм выполнения задания:

1. Собрать информацию о модных тенденциях в обществе
2. Продумать и сформулировать миссию команды и соотнести ее с конъюнктурой рынка и целевой аудиторией
3. Найти идею, связывающую миссию команды с конъюнктурой социальных образов и целевой аудиторией
4. Продумать элементы новизны в работе команды
5. Продумать атрибутику: фразы-шаблоны, девизы, слоганы, визуальные образы для продвижения на рынке
6. Продумать стиль взаимодействия команды с внешними партнерами в контексте сформированного имиджа
7. Составить план продвижения имиджа команды и конкретные мероприятия по самопрезентации

Модные тенденции на рынке

Миссия команды

Целевая аудитория

Новизна идеи

Атрибутика

Стиль взаимодействия команды с внешними партнерами

План продвижения имиджа, самопрезентация

Типовые задания для ситуационного практикума

Ситуационный практикум № 1.

Руководителям, начинающим процесс развития команд в организации, важно избавиться от некоторых стереотипов и заблуждений, которые представлены в таблице.

Задание:

1. Перед тем как дальше изучать информацию, вспомните, с какими стереотипами относительно взаимодействия в команде вам приходилось сталкиваться.
2. Определите стереотипы и заблуждения многих командных игроков в современных условиях.

Ситуационный практикум № 2.

Участники команд, действующие в ситуации неопределенности, испытывают в процессе решения задачи дискомфорт чаще и сильнее, чем в индивидуальной деятельности. Состояние комфорта у членов команды наступает в момент достижения результата и прекращается действиями лидера, ведущего команду к новой цели.

Задание:

1. Сформировать у сотрудников готовность к изменениям, способность принять дискомфорт как атрибут развития.
2. Определите, на чем основывается такая готовность к новым вызовам и порекомендуйте участникам команды эффективные способы решения проблемы.

Ситуационный практикум № 3.

Профессиональные команды поддерживают средний уровень сплоченности на основе согласованной единой цели и правил взаимодействия, принимаемых всеми. В то же время

присутствует и средний уровень конфликтности, основанный на различиях в индивидуальных особенностях участников, амбициозности и последовательности лидеров.

Задание:

1. Научите персонал ориентироваться на задачу.
2. Разработайте рекомендации и мероприятия с целью изжить двойные стандарты, подрывающие уважение и доверие друг к другу.

Ситуационный практикум № 4.

Большинство принимает удобные, устраивающие всех решения. Независимо от процедуры принятия решения (консенсус, большинством, меньшинством, на основе экспертного мнения, авторитарно), окончательное решение — решение лидера, а все члены команды после его принятия считают его своим, безусловно доверяя тому, кто несет ответственность за достижение результата (лидеру).

Задание:

1. Разработайте мероприятия по обучению персонала активно участвовать в процессе принятия решения (создать процедуры обсуждений, вовлечь персонал в процесс выработки решений), а принятые решения воспринимать как данность, как руководство к действию.
2. Составьте программу обучения персонала навыкам «неформального» принятия мнений своих лидеров.

Примерный сценарий дидактической игры

«Проведение переговоров»

Цель: приобретение навыков ведения деловых переговоров.

Инструкция для участника № 1. Вы владелец компании «Пожконтроль», занимающейся пожарным аудитом, то есть устанавливающей степень соответствия предприятия всем нормам противопожарной безопасности.

Ваш клиент, ООО «Акваэксперт», просрочил оплату ваших услуг. За два дня до срока оплаты Вы напомнили директору этой компании (именно он занимается закупками и отдает распоряжения о перечислении денег) о приближении срока оплаты, он обещал оплатить счет. Пришел день оплаты, но деньги так и не поступили, поэтому на следующий день Вы решили лично встретиться с должником.

Компания «Акваэксперт» является крупным клиентом, который приносит хороший доход, и Вы не хотите испортить отношения с ним. Регулярно открывая новый филиал, эта компания обращается к вам за услугами.

Ваша задача: добиться оплаты оказанных услуг, не испортив при этом отношения с клиентом.

Инструкция для участника № 2. Вы — директор ООО «Акваэксперт». Компания «Пожконтроль» предоставило вам услугу по пожарному аудиту с отсрочкой платежа, что для вашей компании очень выгодно. Как правило, Вы оплачиваете счета вовремя. Но в этот раз Вы просрочили дату платежа, хотя менеджер напоминал Вам об оплате за два дня до окончания срока, поскольку данная сумма нужна Вам для обучения персонала. Вы можете оплатить счет, но Вам это невыгодно. На следующий день после наступления даты директор приехал к вам на встречу.

Ваша задача: максимально оттянуть сроки оплаты услуги, не испортив при этом отношения.

Этапы игры: этапы проведения переговоров.

Распределение ролей: Условно разделяем аудиторию на две команды: компания «Пожконтроль» и компания ООО «Акваэксперт». Участники выбирают директоров, заместителей, инспекторов, экономистов и т.д. и продумывают аргументы в защиту своих позиций.

Составление документации:

Протокол о распределении должностей.

Письмо – предложение (одна договаривающаяся сторона) и ответ на него (другая договаривающаяся сторона).

Договор.

Акты выполненных работ.

Все документы подшиваются в папку и передаются экспертной группе.

Оценка действий участников игры:

Баллы: за использование речевых этикетных формул, за использование профессиональных терминов, за использование речевых тактик.

Штрафные баллы: за несоблюдение речевого этикета, грамматические ошибки, речевые ошибки, некорректный вопрос, излишнюю эмоциональность, неправильное использование профессионального термина.

Таким образом, эффективным методом организации и проведения практических занятий является деловая игра, которая пробуждает познавательную активность студентов, содействует становлению самостоятельности мышления, формирует профессиональный менталитет, терминологическую культуру будущих специалистов, помогает отработке коммуникативной составляющей любой профессиональной сферы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Понятия управления и менеджмента в психологии предпринимательской деятельности
2. Техники психологического воздействия в организации бизнеса
3. Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности предпринимательства в России и на Западе
4. Формирование личности предпринимателя.
5. Технологии индивидуального стиля управления бизнесом.
6. Руководство и лидерство в организации предпринимательской деятельности.
7. Связь функций бизнеса с управленческой моделью бизнесмена.

8. Основные теории лидерства и их связь с личностью предпринимателя.
9. Подходы к определению профессионально важных качеств предпринимателя.
10. Психология индивидуального стиля управления бизнесом.
11. Подготовка и принятие управленческих решений.
12. Технологии делегирования полномочий.
13. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация бизнес-проектов.
14. Личность подчиненного как объект управления в бизнесе.
15. Темперамент подчиненного и его проявление в предпринимательской деятельности
16. Основные варианты и фазы развития предпринимателя как профессионала.
17. Технологии стимулирования мотивации персонала в условиях успешного функционирования бизнеса.
18. Процесс адаптации к условиям командной работы.
19. Система регуляции поведения и деятельности личности в условиях организации бизнес-процессов.
20. Роль ценностей, ритуалов и традиций в организации бизнеса.
21. Сущность и механизмы групповой динамики.
22. Стадии развития команды.
23. Создание имиджа группы как составная часть культуры управления
24. Понятие имиджа и его слагаемые в организации бизнес-процессов.
25. Технологии влияния имиджа на успешное функционирование бизнеса.

Задания 2 типа

1. Бизнес: основные правила игры с точки зрения психологии бизнес-отношений.
2. Технологии преодоления препятствий на различных этапах организации бизнеса. Приведите примеры.
3. Основные этапы развития личности бизнесмена. Приведите примеры различных сценариев.
4. Конкуренция в бизнесе. Приведите примеры деструктивных отношений и пути их преодоления.
5. Психология стресса. Приведите примеры снятия стрессовых состояний с помощью приемов саморегуляции.
6. Приведите примеры воздействия стрессовых нагрузок на различных этапах функционирования бизнеса.
7. Перечислите факторы, вызывающие стресс у предпринимателей, и приемы с помощью которых можно его преодолеть.
8. Технологии сопротивления стрессам для предпринимателей с различным психотипом.
9. Профилактика стрессов. Приведите примеры активного противодействия стрессу.
10. Личностные деформации предпринимателей, работающих в условиях высококонкурентной среды
11. Меры первоочередной самопомощи. Приведите примеры из личного опыта управления собой в условиях высоких нагрузок.
12. Управленческое общение: примеры деструктивных коммуникаций на этапе организации бизнеса.
13. Основные виды, стороны средства управленческого общения.
14. Техники улучшения коммуникативной стороны общения.
15. Техники улучшения перцептивной стороны общения.
16. Проблемы межличностного восприятия в управленческом решении и способы их преодоления.
17. Механизмы восприятия человека человеком и технологии улучшения взаимоотношений между людьми.
18. Специфика интерактивной составляющей общения. Примеры трансакций.
19. Технологии организации переговорного процесса.

20. Основные стратегии ведения переговоров и техники преодоления сопротивлений.
21. Психологические аспекты переговорного процесса для различных его участников.
Рассмотрите несколько вариантов поведения партнеров с различным психотипом.
22. Техника и тактика аргументирования в спорах. Приведите примеры различного коммуникативного поведения участников.
23. Назовите национальные особенности ведения переговоров. Приведите примеры поведения участников с восточным и западным менталитетом.
24. Управление конфликтной ситуацией. Плюсы и минусы Вашего стиля поведения в конфликте.
25. Психология лидера. Приведите перечень soft и hard- компетенций успешного предпринимателя.

Задания 3 типа

Задание 1. Дайте пояснение основных параметров, свидетельствующих о самоэффективности предпринимателя:

Параметры самоэффективности	Признаки
Восприимчивость к различным культурам	
Навыки общения	
Навыки развития человеческих ресурсов	
Креативность	
Управление самообразованием	

Задание 2. Известный древнегреческий философ Сократ оставил в наследство будущим поколениям множество известных афоризмов. Известна одна из его удивительных максим: «Заговори, чтобы я тебя увидел».

1. Как Вы думаете, что вкладывал Сократ в эту философскую максиму?
2. Как Вы можете ее истолковать применительно к сфере бизнеса?
3. Что увидит Ваш собеседник, когда вступит с Вами в коммуникацию?

Задание 3. Перед Вами четыре модели жизненных установок. Проанализируйте каждую из них и дайте им психологическую характеристику с точки зрения успешного и неуспешного предпринимателя.

Жизненная установка	Психологическая характеристика
Модель 1. «У меня все в порядке – у вас не все в порядке»	
Модель 2. «У меня плохо – у тебя тоже»	
Модель 3. «У меня не все в порядке – у тебя все хорошо»	
Модель 4. «У меня все в порядке – у тебя тоже»	

Задание 4. Выделите причины, которые специалисты–конфликтологи связывают с барьерами общения.

Задание 5. Дайте пояснения основным причинам плохой коммуникации

Барьеры общения	Краткая характеристика
Стереотипы	
Предвзятые представления.	
Незаинтересованность в собеседнике	
Слабая информированность	
Речевые ошибки и слабость аргументаций	
Коммуникативная сложность	
Конфликтность	

Задание 6. Дайте пояснения поведению людей с различным психотипом в условиях конфликтной ситуации (не менее четырех признаков).

Неуверенный	Агрессивный	Ассертивный

Задание 7. Дайте пояснение к основным принципам организации переговорного процесса

Принцип организации переговоров	Характеристики или модели поведения
Принцип предварительной подготовки к ведению переговоров	
Принцип терпимого отношения к инакомыслию	
Принцип последовательного анализа альтернатив	
Принцип корректного ведения споров во время переговоров	
Принцип «отстранения» в процессе возникших споров	
Принцип преодоления психологических барьеров	
Принцип поэтапного продвижения к истине	
Принцип уважения личности оппонента	
Принцип аргументированной конструктивной критики	

Задание 8. Перечислите личностные переменные стрессоустойчивости и дайте им психологическую характеристику.

Задание 9. Перечислите факторы стрессоустойчивости и дайте им психологическую характеристику.

Задание 10. Перечислите стрессогенные факторы в профессии бизнесмена и предложите варианты для минимизации негативных последствий для организма.

Задание 11. Перечислите основные симптомы эмоционального выгорания и оптимальные стратегии для его преодоления в жизни рядового предпринимателя.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад-презентация	10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 4-3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 2-1 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не представлен.
2.	Дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно; 4-3 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 2 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным; 1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика; 0 – в дискуссии не участвовал.
3.	Ситуационный практикум	Отчет по практикуму 5 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные лидером команды вопросы, (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 4-3 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 2-1 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов-презентаций:

1. Современная государственная политика в области инновации образования.
2. Система классического образования в Российской Федерации.
3. Субъекты образовательного процесса и их роль в инновационном подходе к образованию.
4. Основные объекты образования: характеристика направленности, системно-конструируемые требования, требования к содержанию и методике контроля.

5. Имитационные и неимитационные методы обучения
6. Компетентностный подход и компетентностная модель современного специалиста.
7. Виды инновационных программ и подходов к обучению.
8. Профессионально значимые особенности личности преподавателя вуза.
9. Инновации в высшем образовании и педагогической деятельности преподавателя вуза.
10. Качества преподавателя как предметника, умения преподавателя как методиста.
11. Черты преподавателя как ученого-исследователя.
12. Способности преподавателя как воспитателя.
13. Признаки деформации личности преподавателя в процессе педагогической деятельности.
14. Учение как деятельность студента в образовательном процессе.
15. Принципы процесса обучения студентов.
16. Физиологические, психолого-педагогические особенности юношеского возраста (19–21 год).
17. Характеристика студентов с позиций их готовности к профессиональному самообразованию.
18. Организация и виды самостоятельной и научно-исследовательской работы студентов.

Типовые задания для ситуационного практикума:

Задание 1.

1. Разработать конспект и хронометраж занятия по любой из приведенных ниже технологий ведения занятий.
2. Выделите кластер «традиционных» и «инновационных» технологий, прокомментируйте отличия.
3. Выделите технологии для работы с уязвимыми категориями населения (лиц с ограниченными возможностями здоровья)
4. Проблемная лекция
5. Лекция вдвоем
6. Лекция-визуализация
7. Лекция с заранее запланированными ошибками
8. Лекция с разбором конкретных ситуаций
9. Лекция-консультация
10. Лекция-пресс-конференция
11. Семинар
12. Ситуационный практикум (кейс-стади)
13. Практикум по решению задач
14. Дидактическая игра
15. Тренинг
16. Мастер-класс творческого мышления профессионала
17. «Дебаты» как метод формирования критического мышления
18. Метаплановый метод
19. Метод проектной работы
20. Метод анализа конкретных ситуаций
21. Метод фасилитации в учебной деятельности

Задание 2. Разработать проект учебной рабочей программы ВО в соответствии с ФГОС.

1. Составить паспорт компетенции.
2. Определить и описать место дисциплины в учебном процессе и прописать ЗУНы для формируемой компетенции (по 2 компетенции на 1 человека).
3. Составить тематический план проведения занятий
4. Отобрать необходимые компетенции для освоения содержания дисциплины (по 3 темы на 1 человека). Выделить базис дисциплины.

5. Написать методические рекомендации для самостоятельной работы студентов (на основании тех дидактических единиц, которые не вошли в базис дисциплины).
6. Подобрать актуальную литературу, отражающую содержание дисциплины. Написать рекомендованную литературу к каждой теме разрабатываемой программы.
7. Составить описание необходимого для проведения занятий материально-технического обеспечения и перечень компетенций с указанием этапов их формирования в рамках дисциплины.

Ситуационная задача 3. При проведении занятия в форме деловой игры, обучающимся необходимо было разделиться на несколько команд. Одна обучающаяся стала выражать недовольство, сказав, что она не будет пересаживаться и работать в команде.

- Что делать тренеру в сложившейся ситуации?
- Какой альтернативный вариант решения проблемы может предложить тренер?

Ситуационная задача 4. При ответе на вопрос слушатель не согласился с оценкой (70 баллов, три), считая ее заниженной, настаивая на оценке 86 баллов (четыре). Ответ действительно содержал недочеты, однако обучающийся их не усмотрел.

Каковы Ваши действия в данной ситуации?

Ситуационная задача 5. На занятии студент систематически отказывается отвечать на вопросы преподавателя, не выполняет задания, обосновывая это тем, что ему не интересно, этот предмет «лишний» для изучения.

Что Вы предпримете в данных сложившихся условиях?

Ситуационная задача 6. При ответе на вопрос между обучающимися возник конфликт из-за того, что они одновременно подняли руку, но преподаватель предоставил право ответить одному из обучающихся. Конфликт нарушил ход занятия, поднялся шум, другие обучающиеся поспешили присоединиться к спору.

Что Вы предпримете в данных сложившихся условиях?

Ситуационная задача 7. Студенты регулярно опаздывают на Ваше занятие, тем самым нарушая его ход, мешая другим учащимся, создавая нерабочую обстановку в учебном коллективе.

Каковы Ваши действия в данной ситуации? Как, на Ваш взгляд, можно решить проблему с опозданиями учащихся?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход

применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Система образования в современных условиях.
2. Психолого-педагогические основы процесса обучения.
3. Специфика обучения в высшей школе (российский и зарубежный опыт).
4. Самостоятельная и научно-исследовательская работа студентов.
5. Педагогическая система с позиции этно- и культурологического разнообразия.
6. Понятие образовательной технологии в условиях инокультурных обществ.
7. Сущность процесса инклюзивного образования.
8. Субъекты образовательного процесса в высшей школе и в организации.
9. Общая характеристика процесса обучения.
10. Факторы, влияющие на отбор содержания образования.
11. Инновационные образовательные технологии
12. Технология «Сценарный метод»
13. Технология «Моделирование развивающей ситуации»
14. Технология «Конструирование ситуации успеха»
15. Инновационная игра как метод формирования продуктивного мышления
16. Современные образовательные информационные технологии.
17. Психологические основы педагогической деятельности в вузе.
18. Причины возникновения и развития Болонского процесса.
19. Учение как деятельность в образовательном процессе.
20. Структура образовательных программ.
21. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса.
22. Цель стандарта. Стандарт как инструментальный обеспечения качества педагогической системы.
23. Основные объекты стандартизации высшего образования.
24. Учебный план как нормативный документ.
25. Психолого-педагогические аспекты российского вузовского обучения.
26. Понятие образовательной технологии.
27. Требования к разработке учебных дисциплин, ориентированных на формирование компетенций.
28. Структура разработки рабочих программ учебных дисциплин.
29. Применение зачетных единиц при проектировании и реализации образовательных программ.
30. Факторы, влияющие на качество образования.
31. Технология контроля образовательного процесса.
32. Признаки профессиональной активности преподавателя.
33. Признаки деформации личности преподавателя в процессе педагогической деятельности.
34. Студенты с позиции профессиональной пригодности к деятельности.
35. Характеристика студентов с позиций их готовности к профессиональному самообразованию.
36. Возрастная характеристика студентов.
37. Составляющие самообразования: самоопределение, самоорганизация, самоконтроль,

самообучение, самовоспитание.

Задания 2 типа

1. Основные методы, формы и средства обучения в вузе.
2. Инновации в высшем образовании и педагогической деятельности преподавателя вуза.
3. Инновационное преподавание: сущность, структура и основные компоненты.
4. Классификации методов традиционного и инновационного обучения. Приведите примеры
5. Уровни и формы получения высшего образования.
6. Федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения плюс (ФГОС 3+ и ФГОС 3++).
7. Компетентностный подход и компетентностная модель выпускника.
8. Виды учебных программ и ее функции.
9. Компоненты содержания и подходы к определению содержания образования.
10. Принципы формирования содержания российского образования.
11. Особенности дидактики высшей школы.
12. Цель преподавания и учебная деятельность студента.
13. Эффективность обучения и академическая успеваемость обучающегося. Показатели качества знаний.
14. Андрагогика: теория и практика обучения взрослых.
15. Принципы преподавания. Принципы учения.
16. Особенности обучения взрослых (цикл Д. Колба).
17. Классификация методов обучения и характеристика одного из них (по выбору магистранта).
18. Традиционные и инновационные технологии в высшей школе (активные и интерактивные).
19. Лекция: дидактические функции, особенности организации и проведения.
20. Нетрадиционные виды лекций, особенности их организации и проведения (перечислить виды, дать характеристику одного из них).
21. Деятельность преподавателя на этапах подготовки к чтению лекции, ее проведения, работы после лекции.
22. Семинар: дидактические функции, особенности организации и проведения.
23. Ситуационный практикум (кейс-стади): дидактические функции, особенности организации и проведения.
24. Практикум по решению задач: дидактические функции, особенности организации и проведения.
25. Мастер-класс: дидактические функции, особенности организации и проведения.
26. Дидактическая игра: дидактические функции, особенности организации и проведения.
27. Тренинг: дидактические функции, особенности организации и проведения.
28. Профессионально значимые особенности личности и задатки преподавателя вуза.

Задания 3 типа

1. Составить паспорт компетенции.
2. Определить и описать место дисциплины в учебном процессе и прописать ЗУНы для формируемой компетенции (по 2 компетенции на 1 человека).
3. Составить тематический план проведения занятий.
4. Отобрать необходимые компетенции для освоения содержания дисциплины (по 3 темы на 1 человека). Выделить базис дисциплины.
5. Написать методические рекомендации для самостоятельной работы студентов (на основании тех дидактических единиц, которые не вошли в базис дисциплины).
6. Подобрать актуальную литературу, отражающую содержание дисциплины. Написать рекомендованную литературу к каждой теме разрабатываемой программы.

7. Составить описание необходимого для проведения занятий материально-технического обеспечения и перечень компетенций с указанием этапов их формирования в рамках дисциплины.
8. Разработать оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине (10 вопросов 1 типа, 10 вопросов 2 типа, 5 практических заданий).
9. Разработать (подобрать) и описать 3 кейса проведения ситуационного практикума.
10. Сформулировать вопросы к семинарскому занятию и темы докладов по 5 темам дисциплины.
11. Разработать 10 тестовых заданий по специальной дисциплине, из которых 4 задания закрытого типа, 2 задания открытого типа, 2 задания на установление соответствия и 2 задания на установление правильной последовательности.
12. Разработать (подобрать) 4-5 задач и описать методику проведения практикума по решению задач.
13. Разработать (подобрать) и описать методику проведения одной дидактической игры, для формирования необходимых компетенций.
14. Разработать (подобрать) и описать методику проведения тренинга для формирования необходимых компетенций.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/ п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад-презентация	5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 7-10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 4 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и/или обучающихся; 0 - доклад не сделан вообще
2.	Ситуационный практикум / кейс	12-15 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 8-11 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 4-7 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 1-3- отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд 0 – отчет отсутствует
3.	Дидактическая игра	10 – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 9-8 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие; 7-5 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 4-2 – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; 0-1 – в игре практически не участвовал.

*Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля
успеваемости*

Примерные темы докладов-презентаций

по теме 1: Профессиональная позиция организационного психолога.

1. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации.
2. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности.
3. Этические нормы и правила работы психолога в организации.
4. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий.

по теме 2:

1. Методы сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.
2. Отбор персонала: принципы и методы.
3. Метод изучения документов.
4. Беседа при отборе персонала: способы проведения.
5. Особенности проведения стресс-интервью.

по теме 3:

1. Социально-психологический климат, сущность и факторы формирования.
2. Конфликты в профессиональной деятельности.
3. Мотивация труда и стимулирование персонала.
4. Формирование кадрового резерва.
5. Обучение и повышение квалификации.

по теме 4:

1. Психодиагностика социально-психологических особенностей личности: основные методики.
2. Психодиагностика личностной и групповой мотивации: основные методики.
3. Психодиагностика коммуникативного потенциала личности и группы.
4. Психодиагностика психологического климата в коллективе: основные методики.
5. Психодиагностика личностного потенциала руководителя.
6. Психодиагностика личностных и профессиональных деформаций: основные методики.

Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стадии)

Кейс 1. Назовите основные направления работы организационного психолога и создайте модель отбора на конкретную позицию. Воспользуйтесь справочником профессиограмм.

Кейс 2. Какие разделы психологии являются наиболее важными в работе организационного психолога? Обоснуйте на примере работы при отборе кандидата на должность.

Кейс 3. Подумайте об этических нормах и правилах работы психолога в организации. **«Проблема конфиденциальности».** Одна из клиенток организационного психолога утверждала, что она была изнасилована руководителем компании, в полиции ей не поверили и отказались проводить расследование из-за наличия у нее психического расстройства в прошлом. Во время консультации психолог понял, что история женщины правдива: насильник оказался его клиентом. Должен ли психолог сохранить конфиденциальность полученной информации?

Кейс 4. Проведите SWOT-анализ организации, в которой 1) Вы работаете, 2) в которой работали и 3) в которой хотели бы работать.

Кейс 5. Перед Вами стоит задача установить контакт с незнакомым человеком, который потенциально может стать: вашим деловым партнером, вашим клиентом, вашим начальником, вашим интервьюером, вашим рекламным агентом. Опишите специфику собственного поведения для успешного решения поставленной задачи

Кейс 6. Составьте список диагностических методов для проведения анализа результатов деятельности сотрудников. Это могут быть анкеты (анализ и составление), контент-анализ

(документы на сотрудника и резюме), социометрия (процедура проведения, алгоритм выбора критериев), собеседование (вопросы для структурированного интервью) или иной набор данных методов в зависимости от часов по расписанию и ваших возможностей.

Типовое задание к дидактической игре

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью, с целью отработки:

коммуникационных навыков;

развитие мышления;

умения применять полученные теоретические знания на практике.

Примеры дидактических игр

Лабиринт: за 40 минут, вам необходимо провести через лабиринт хотя бы 1 члена группы, соблюдая следующие правила: у проходящего лабиринт завязаны глаза, заступ идущего на границу лабиринта ведет к провалу (смене ведомого), введут проходящего лабиринт все остальные, присутствующие на занятии в свою очередь называя только 1 слово (команду). Несколько слов, сказанные одним человеком или команда, высказанная не в свою очередь, также, как и заступ, ведут в смену ведомого. Разговаривать друг с другом нельзя в течении всей игры.

Создание команды: создайте команду для разработки и реализации проекта празднования «Нового года» (8 марта, 23 февраля, или Дня рождения компании – выберите сами); выделите необходимые элементы подготовки и организации праздника, установите сроки выполнения, назначьте ответственных. Подберите людей в команду, исходя из ведущих командных ролей, с учетом максимальной эффективности выполнения порученного дела, то есть в соответствии с личностными особенностями членов вашей учебной группы.

Навыки коучинга: используя на выбор модель коучингового взаимодействия, модель коучинга «ПРАВДА» или методику GROW, проведите коуч-сессию с партнером по озвученной им проблеме.

Прием на работу: проведите собеседование с потенциальным кандидатом на должность.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценивания, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение студентом заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40. 90-100 (отлично) - ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые научные аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен правильно. Студент правильно интерпретирует полученный результат. 80–89 (хорошо) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые аргументы. Ход решения ситуационного практикума, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 70–79 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная

	лексика. Ход решения кейса, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50–69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен частично. менее 50 (неудовлетворительно) – ответ на теоретический вопрос неправильный или неполный, без необходимых аргументов. Ситуационный практикум не решен.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля.
2. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
3. Оценка как персонал-технология. Цели и задачи оценки. Виды оценки.
4. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля.
5. Оценка персонала и система мотивации.
6. Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии).
7. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
8. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).
9. Критерии оценки.
10. Цель анализа деятельности кандидата.
11. Процедура профессиографического анализа.
12. Факторы, влияющие на возникновение ошибок, при проведении профессиографического анализа.
13. Понятие психограммы. Проблемы при составлении психограммы.
14. Эмпирический подход при составлении психограммы. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.
15. Понятие ассессмент-центра. Основные цели ассессмент-центра.
16. Подготовка и проведение аттестации.
17. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
18. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии.
19. Методы подбора персонала.
20. Создание плана проведения ассессмент-центра.
21. Бланк экспертной оценки профессионально важных качеств: разработка и специфика применения.
22. Технология ассессмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассессмент-центра.
23. Наблюдение в ассессмент-центре. Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассессмент-центра.
24. Индивидуальные различия при оценке.
25. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассессмент-центра. Задачи наблюдателей ассессмент-центра.

Задания 2-го типа

1. Дайте инструкцию наблюдателям, отвечающим за оценку выполнения участниками упражнений ассессмент-центра.
2. Составьте параметры для оценки профессионально важных качеств, необходимых кандидату в ходе выполнения упражнений ассессмент-центра.
3. Перечислите типичные ошибки наблюдателей
4. Сформулируйте рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения за прохождением диагностической процедуры.
5. Перечислите задачи наблюдателей-оценщиков по обобщению оценок после процедур.
6. Представьте алгоритм разработки бланков для оценки профессионально важных качеств кандидата
7. Как осуществляется подсчет интегральной оценки кандидата на должность.
8. Сформулируйте правила формирования заключительных оценок.
9. Представьте алгоритм оценки эффективности работы кандидата в процессе проведения процедуры оценки персонала.
10. Перечислите источники и методы набора сотрудников
11. Перечислите этапы отбора персонала в организации
12. Представьте алгоритм организации приема персонала на работу
13. Перечислите психологические факторы, связанные с переводом сотрудника на другую позицию (работу)
14. Перечислите психологические факторы, связанные с увольнением сотрудника
15. Перечислите контрактные формы найма работников
16. Как правильно организовать обучение персонала организации, представьте алгоритм работы.
17. Как Вы представляете проведение коучинга в организации, представьте алгоритм работы.
18. Перечислите психологические отличия коучинга от наставничества.
19. Перечислите основные теории мотивации и назовите преимущества каждой из них по сравнению с другой.
20. Какие основные конфликтогены Вы считаете самыми важными. Предложите инструменты для решения возникшего конфликта.
21. Какова роль стиля руководства в осуществлении оптимальной работы организации. Приведите примеры.
22. Какая связь между личностью руководителя и его стилем руководства. Как решается проблема несоответствия.
23. Предложите варианты оценки эффективности работы сотрудников организации.
24. Предложите схему организации коммуникаций внутри организации с учетом вертикальных и горизонтальных связей.
25. Перечислите современные тенденции в организации коммуникаций, возникшие в последние годы.

Задания 3-го типа

Типовое задание 1. Составьте профессиограмму одной из представленных профессий (воспользуйтесь справочников новых профессий):

План для составления профессиограммы:

1. Презентация профессии.
2. Тип и класс профессии.
3. Содержание деятельности.
4. Требования к знаниям и умениям специалиста.
5. Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
6. Условия труда.
7. Медицинские противопоказания.

8. Базовое образование.
9. Пути получения профессии.
10. Области применения профессии.
11. Перспективы карьерного роста

Типовое задание 2. Составить резюме для трудоустройства на вакантную должность. Обменяться резюме и написать рецензию на правильность оформления. Объем рецензии около 1 страницы. Рецензия должна содержать положительные моменты и недостатки.

Типовое задание 3. Профессиональные команды поддерживают средний уровень сплоченности на основе согласованной единой цели и правил взаимодействия, принимаемых всеми. В то же время присутствует и средний уровень конфликтности, основанный на различиях в индивидуальных особенностях участников, амбициозности и последовательности лидеров.

Задание:

1. Поясните технологию, которая научит сотрудников ориентироваться на задачу.
2. Предложите мероприятия с целью повышения взаимности, доверия друг к другу.

Типовое задание 5. Определите особенности невербального поведения партнеров по общению в различных психологических ситуациях: «руководитель критикует результаты работы подчиненного», «начальник просит выполнить срочную работу», «подчиненный оправдывается за опоздание на важное совещание», «деловой разговор», «беседа двух равноправных партнеров», «совещание топ-менеджеров».

Типовое задание 6. С использованием материалов темы «Индивидуально-типологические особенности личности» из курса «Общей психологии» и «Психодиагностики» обоснуйте принадлежность человека к определенному типу, его сильные и слабые стороны, его возможные реакции в трудовом конфликте, методы воздействия на него. В качестве примера может быть взят реального человека из вашего окружения – однокурсника, коллегу по работе и т.п.

Типовое задание 7. «Чтобы привлечь и удержать на работе умных людей, необходимо обеспечить им возможность общаться с другими умными людьми». Подберите соответствующий инструментарий для доказательства или опровержения гипотезы Билла Гейтса.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад-презентация	10-9 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, четко структурирован, все вопросы освещены в полном объеме. 8-7 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, все вопросы освещены в достаточном объеме. 6-4 - доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, не все вопросы освещены в достаточном объеме: 3-1 - доклад выполнен с серьезными нарушениями, не на все вопросы имеются ответы; 0 - доклад не выполнен.
2.	Ситуационный практикум	Отчет по практикуму 10-8 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-5 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 4-3 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием, допущены значительные ошибки.
3.	Эссе	5-4 - исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-2 - исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1 - в целом ответ правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 - ответ не правильный или вообще отсутствовал.
4.	Дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов-презентаций

1. Сущность бизнес-процесса
2. Управление бизнес-процессами в организации
3. Особенности консалтинговой услуги.
4. История развития BPM в Европе и США.
5. История развития BPM в РФ
6. Система менеджмента качества в соответствии с ISO и связь с бизнес-процессами организации
7. Сущности и типы организационных структур.
8. Реинжиниринг.
9. Поведенческие роли консультанта.

10. Методы исследования психологии потребителя
11. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант – клиент».
12. Оценка качества внедрения бизнес-процессов
13. Личностные факторы, влияющие на выбор потребителя.
14. Характер и назначение рекламы, аспекты продукции, влияющие на выбор потребителя
15. Жизненный цикл процесса в BPM
16. Основные подходы к моделированию бизнеса
17. Критерии оценивания эффективности внедренных бизнес-процессов

Примерные вопросы для организации дискуссий

1. Связь курса «Психологические основы управления бизнес-процессами» с другими дисциплинами.
2. Перечислите психологические особенности внутреннего и внешнего потребителя.
3. Какие аспекты рекламы и почему влияют на конечный выбор потребителя?
4. Методы, непосредственно направленные на управление бизнес-процессами
5. Личностно-деловые качества организационного психолога/консультанта.
6. Что понимается под качеством бизнес-процессов?
7. Как уровень конфликтности членов коллектива влияет на эффективность функционирования бизнес-процессов
8. Назовите условия и факторы, определяющие качество управленческих решений в организации.
9. Перечислите социально-психологические факторы, влияющие на работоспособность коллектива.
10. Опишите жизненный цикл процесса в BPM

Примерные темы эссе

1. Работа организационного психолога/консультанта для грамотного внедрения и управления бизнес-процессами организации.
2. Сознательные и бессознательные аспекты доверия в бизнесе.
3. Бизнес как деятельность и социокультурный институт.
4. Этические аспекты принятия управленческих решений.
5. Конфликт ценностей в организации.
6. «Бизнес – искусство извлекать деньги из кармана другого человека, не прибегая к насилию» (М. Амстердам), как вы понимаете данную фразу?
7. Как дисциплина «Психологические основы управления бизнес-процессами» сможет мне помочь в моей дальнейшей работе.
8. Как грамотное управление бизнес-процессами в организации может помочь увеличить показатели в компании?
9. Потенциал развития BPM на Российском рынке
10. Конфликтность и противостояние членов коллектива как препятствия для успешного внедрения новых бизнес-процессов в компании

Примерные задания к ситуационным практикумам

Задание 1. В процессе оптимизации бизнес-процессов происходит усовершенствование деятельности компании, а также выбор пути, двигаясь по которому организация быстрее сможет достичь своей конечной цели. 1) Перечислите пути достижения цели. 2) От чего зависит оптимизация бизнес-процессов конкретного предприятия.

Ответ: это достигается путем:

- сокращения времени на совершение операции;
- снижение себестоимости товаров и услуг;
- повышение качества изделий;

- достижение прозрачности операций;
- усиление контроля над производственными процессами;
- совершенствования системы управления и планирования.

Многое зависит от поставленных руководителем целей и задач

Задание 2. Вам необходимо подобрать кандидата на вакансию менеджера по работе с ключевыми клиентами. Схема принятия решения достаточно сложна, участвуют в ней одновременно несколько человек. Продажи крупные, одна продажа может достигать несколько сот тысяч долларов, однако на ее подготовку требуется довольно много времени и усилий. Также большое значение имеет постоянное «ведение клиента» и продвижение расходных материалов. Рынок очень тесный, информация распространяется очень быстро. Внутри компании принят демократический стиль менеджмента, установка на взаимопомощь и высокую результативность. Степень текущего контроля очень незначительна, в основном оценивается конечный результат. Составьте профиль на 10-12 компетенций для подбора кандидата на данную вакансию.

Задание 3. Опишите преимущества и недостатки автоматизации бизнес-процессов с подробным обоснованием психологических механизмов влияния (психологических плюсов и минусов).

Ответ: Преимущества:

- увеличение скорости выполнения однотипных задач;
- повышение качества работы;
- повышение точности управления;
- одновременное выполнение задач;
- высокая скорость принятия решений в стандартных ситуациях.

Недостатки:

- возможные помехи в восприятии на начальном этапе;
- при разработке моделей бизнес-процессов могут быть допущены ошибки, которые отрицательно скажутся на дальнейшем результате;
- возможное повторение ошибок при некачественной разработке моделей.

Задание 4. Согласно последним исследованиям, в связи с изменением экономики и развитием информационных технологий, 93% работодателей находятся в поле поиска людей с особыми навыками. Поиск исполнителей с высоким IQ заменили запросом на поиск людей с высоким эмоциональным интеллектом (EQ). Перечислите признаки, которые следует оценивать при оценке и отборе персонала, непосредственно влияющие на качество протекания бизнес-процессов.

Задание 5. В одной из малых организаций руководство решило ввести постоянную оценку эффективности сотрудников. Она измерялась в баллах, оценивалась по ряду показателей и в итоге влияла на зарплату. При этом фиксировались затраты рабочего времени, доля сотрудника в прибыли, количество повторных обращений и жалоб клиентов, другие аспекты. Всего порядка 30 показателей. Через неделю о взаимопомощи работников, комфортной рабочей атмосфере пришлось забыть: у каждого появилась «своя работа». Главным мерилом труда стали баллы, выставяемые руководством. Качество и скорость работы существенно упали. В чем проблема?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Управление бизнес-процессами в организации
2. Поведенческие роли консультанта/организационного психолога.
3. Возникновение психологического BPM и основные этапы развития.
4. Личностно-деловые качества консультанта/организационного психолога.
5. Система менеджмента качества в соответствии с ISO и связь с бизнес-процессами организации
6. Сущность бизнес-процесса
7. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант – клиент».
8. Основные подходы к моделированию бизнеса
9. Критерии оценивания эффективности внедренных бизнес-процессов.
10. Жизненный цикл процесса в BPM
11. Общие подходы к проблеме повышения мотивации персонала
12. Основные способы оценки результатов деятельности подчиненных
13. Особенности проведения аттестации в целях проверки соответствия квалификации работников организации требованиям принятых профстандартов
14. Сущность бизнес-процесса
15. Управление бизнес-процессами в организации
16. Особенности консалтинговой услуги.
17. История развития BPM в Европе и США.
18. История развития BPM в РФ
19. Система менеджмента качества в соответствии с ISO и связь с бизнес-процессами организации
20. Сущности и типы организационных структур.
21. Реинжиниринг.
22. Поведенческие роли консультанта.
23. Методы исследования психологии потребителя
24. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант – клиент».
25. Оценка качества внедрения бизнес-процессов

Задания второго типа

1. Связь курса «Психологические основы управления бизнес-процессами» с другими дисциплинами

2. Как осуществляется взаимодействие в диаде «консультант/организационный психолог-клиент».
3. Примеры сотрудничества консультанта и клиента в решении бизнес-задач.
4. На конкретных примерах изобразите поведенческие роли консультанта.
5. Перечислите психологические эффекты от изменений в компании-клиенте, внесенных на основе рекомендаций консультанта.
6. Соотнесите личностно-деловые качества консультанта/организационного психолога с Вашими психологическими особенностями.
7. Перечислите характер, назначение рекламы, аспекты продукции, влияющие на выбор потребителя
8. Перечислите личностные факторы, влияющие на выбор потребителя.
9. Как уровень конфликтности членов коллектива влияет на эффективность функционирования бизнес-процессов, приведите примеры.
10. Назовите условия и факторы, определяющие качество управленческих решений в организации.
11. Оцените потенциал развития BPM на Российском рынке
12. Перечислите психологические особенности внутреннего и внешнего потребителя.
13. Приведите примеры профессиональной психологической поддержки бизнеса в инфраструктуре организации.
14. Перечислите инструменты управления компанией с целью повышения эффективности бизнес-процессов.
15. Перечислите инструменты управления компанией с целью минимизации конфликтов и улучшения микроклимата.
16. Перечислите алгоритм проведения аттестации персонала.
17. Перечислите основные способы оценки результатов деятельности подчиненных.
18. Перечислите личностные факторы, влияющие на выбор потребителя.
19. Перечислите характер и назначение рекламы, аспекты продукции, влияющие на выбор потребителя
20. Опишите жизненный цикл процесса в BPM
21. Перечислите основные подходы к моделированию бизнеса
22. Перечислите критерии оценивания эффективности внедренных бизнес-процессов
23. Перечислите особенности японской системы управления и оценки служащих
24. Опишите алгоритм отбора руководителей структурных подразделений
25. Опишите алгоритм оценки персонала в практике западного менеджмента.

Задания третьего типа

Типовое задание 1. Проанализируйте собственные жизненные принципы. Подумайте, насколько они способствуют достижению успеха в жизни и деятельности.

Вспомните одно из своих важных решений, принятых в промежутке времени от 1 до 12 месяцев назад (решение может касаться любых вопросов). Проверьте его по следующим критериям:

- эффективность (обеспечение преодоления проблемной ситуации);
- обоснованность (адекватное отражение особенностей реальной ситуации);
- своевременность (принято вовремя);
- конкретность (включало механизмы реализации во всех подробностях);
- сочетание жесткости и гибкости (обеспечение неуклонного достижения цели, но допускались маневры);
- принятие решения на безальтернативной основе;
- решение, основанное на ошибочно выбранных критериях;
- решение было основано на ошибочном прогнозе развития ситуации, рынка.

Какое решение будет оптимальным для вашей проблемной ситуации с учетом этих критериев?

Типовое задание 2. При анализе деятельности любой компании можно выделить большое число разнообразных бизнес-процессов (до нескольких сотен), однако на практике компания имеет достаточно ограниченное количество ключевых бизнес-процессов, от выполнения которых зависит успех на рынке. Приведите восемь основных категорий бизнес-процессов, которые наиболее часто встречаются в компаниях

Типовое задание 3. Если человек психологически соответствует своей специальности, то при правильной организации режима труда и отдыха мобилизация защитных функций организма позволяет ему сохранять устойчивость к неблагоприятным воздействиям. Если же человек не соответствует психологическим требованиям своей специальности, то независимо от усилий по организации режима труда и отдыха неизбежно развитие «болезней стресса». Основываясь на этих предположениях, оцените риски сотрудников и дайте экспертное заключение о потенциале их работоспособности.

- Сотрудники 1 группы. 19 из 26 обследованных операторов имеют акцентуацию по шкале дистимности, причем для 2-х человек по данной шкале диагностируется пограничное с патологией состояние.
- Сотрудники 2 группы. У 10 человек выявлена акцентуация по шкале возбудимости.
- Сотрудники 3 группы. У восьми человек выявлена акцентуация по шкале экзальтированности и циклотимности одновременно.

Типовое задание 4. Эффективность деятельности специалиста еще не гарантирует его психологическую пригодность к этой деятельности. Исследования убедительно это подтверждают (Зинченко Т.П., Фрумкин А.А., Винокуров Л.В., 1999). Компенсаторные возможности человека настолько велики, что достаточно часто психологическую непригодность к данной работе удастся компенсировать. Какова расплата за такую компенсацию? Аргументируйте свой ответ на основе гипотезы об общем адаптационном синдроме.

Типовое задание 5. Внедрение управления бизнес-процессами становится частью стратегии компании. При включении этого положения в стратегический план развития компании нужно иметь в виду ряд важных моментов. О каких элементах идет речь и как они реализуются на практике.

Типовое задание 6. Основные преимущества управления бизнес-процессами — сокращение времени цикла, автоматизация рутинных задач, стандартизация, end-to-end интеграция. Но не все процессы компаний можно точно структурировать и смоделировать. Оптимальным выходом из этой ситуации является модель адаптивного кейс-менеджмента (ACM, Adaptive Case Management). В чем заключается принципиальное отличие ACM от традиционного BPM-подхода?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационный практикум	10-8 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 7-4 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 3-1 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
2.	Дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно; 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным; 1-2 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика 0 – обучаемый не участвовал в дискуссии
3.	Доклад-презентация	Оценки доклада: 10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-4 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3-1 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные задания для ситуационных практикумов

Ситуационный практикум № 1.

Руководителям, начинающим процесс развития команд в организации, важно избавиться от некоторых стереотипов и заблуждений, которые представлены в таблице.

Задание:

1. Перед тем как дальше изучать информацию, вспомните, с какими стереотипами относительно взаимодействия в команде вам приходилось сталкиваться.
2. Определите стереотипы и заблуждения многих командных игроков в современных условиях.

Ситуационный практикум № 2.

Участники команд, действующие в ситуации неопределенности, испытывают в процессе решения задачи дискомфорт чаще и сильнее, чем в индивидуальной деятельности. Состояние комфорта у членов команды наступает в момент достижения результата и прекращается действиями лидера, ведущего команду к новой цели.

Задание:

1. Сформировать у сотрудников готовность к изменениям, способность принять дискомфорт как атрибут развития.
2. Определите, на чем основывается такая готовность к новым вызовам и порекомендуйте участникам команды эффективные способы решения проблемы.

Ситуационный практикум № 3.

Профессиональные команды поддерживают средний уровень сплоченности на основе согласованной единой цели и правил взаимодействия, принимаемых всеми. В то же время присутствует и средний уровень конфликтности, основанный на различиях в индивидуальных особенностях участников, амбициозности и последовательности лидеров.

Задание:

1. Научите персонал ориентироваться на задачу.
2. Разработайте рекомендации и мероприятия с целью изжить двойные стандарты, подрывающие уважение и доверие друг к другу.

Ситуационный практикум № 4.

Большинство принимает удобные, устраивающие всех решения. Независимо от процедуры принятия решения (консенсус, большинством, меньшинством, на основе экспертного мнения, авторитарно), окончательное решение — решение лидера, а все члены команды после его принятия считают его своим, безусловно доверяя тому, кто несет ответственность за достижение результата (лидеру).

Задание:

1. Разработайте мероприятия по обучению персонала активно участвовать в процессе принятия решения (создать процедуры обсуждений, вовлечь персонал в процесс выработки решений), а принятые решения воспринимать как данность, как руководство к действию.
2. Составьте программу обучения персонала навыкам «неформального» принятия мнений своих лидеров.

Ситуационный практикум № 5.

Результатом исследования нескольких сотен реальных и игровых менеджерских команд явились девять основных четко выраженных командных ролей (сформулированных Белбином).

В командной игре каждый занимает свою позицию и выполняет свои задачи. Сутью команды являются игроки, которые исполняют взаимосвязанные роли и динамично взаимодействуют друг с другом.

Задание:

1. Проанализируйте в каких командных ролях находитесь Вы и члены вашей команды.
2. При появлении сложного проекта, спланируйте рабочую группу так, чтобы в ней оказались сотрудники с необходимыми командными ролями.

Примерные темы докладов-презентаций

1. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности организационного

психолога.

2. Работа по формированию команд в бизнесе.
3. Работа по развитию лидерского потенциала.
4. Диагностика стилей лидерства.
5. Современные методы и модели индивидуальной и групповой работы в организации.
6. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
7. Типология команд.
8. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
9. Типы лидеров.
10. Современные теории лидерства.
11. Сотрудничество и кооперация в команде.
12. Управленческие команды лидеров.
13. Особенности работы с командой на этапе изменений.
14. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
15. Методы повышения эффективности командной работы.
16. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
17. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
18. Потенциальные возможности командного развития.
19. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

Типовые вопросы к дискуссии

Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления:

1. В чем отличие командного типа управления от традиционного менеджмента?
2. В чем заключаются преимущества и недостатки командного типа управления?
3. Когда команда не нужна?
4. Какие принципы необходимо учитывать для построения командного взаимодействия?
5. Какие трудности развития команды могут возникнуть на каждом этапе командообразования?

Тема 2. Формирование команды проекта

1. В чем отличие разных методов проведения интервью?
2. Каковы особенности видов собеседования?
3. Чем отличается проведение интервью по компетенциям, ситуационного и кейс-интервью?
4. Как осуществляется разработка правил, норм и регламентов участниками команды на этапе формирования?
5. Какие методы и технологии оценки персонала используются на этапе формирования команды?
6. Почему для подбора сотрудников управленческих команд используется технология Assessment center?

Тема 3. Групповые роли, цели и ценности. Мотивация участников команды

1. Почему в теории команд М.Белбина роли делятся на основные и дополнительные?
2. В чем состоит отличие между индивидуальными и групповыми целями?
3. Чем характеризуются ценности участников команды?

Тема 4. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы

1. В чем заключается влияние трех составляющих командного развития: задачи - личности каждого участника - группы как системы?
2. Охарактеризуйте отличительные черты (признаки) командного коучинга.
3. В чем заключается процесс командного обучения?
4. Чем объясняется феномен, отраженный на слайде 5, падение индивидуальной

- эффективности при групповой работе?
5. Какова позиция коуча в команде на разных этапах ее развития?
 6. Чем отличаются коучинг и руководство?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1.

1. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
2. Причины перехода к командному типу управления.
3. Типология команд.
4. Этапы становления эффективной команды.
5. Отличия понятий «группа» и «команда».
6. Принципы формирования эффективной команды.
7. Выработка и принятие групповых норм и правил.
8. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
9. Типы лидеров.
10. Современные теории лидерства.
11. Сотрудничество и кооперация в команде.
12. Классификация и описание групповых ролей.
13. Особенности принятия групповых решений.
14. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
15. Управленческие команды лидеров.
16. Особенности работы с командой на этапе изменений.
17. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
18. Методы повышения эффективности командной работы.
19. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
20. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
21. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
22. Потенциальные возможности командного развития.

23. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
24. Современные методы и модели командообразования.
25. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

Задания 2 типа.

1. Какие проблемы этического характера возникают в процессе командообразования?
2. Каким образом базовые установки влияют на процесс командообразования?
3. В чем заключаются особенности работы тренера по командообразованию?
4. Охарактеризуйте Групповые и индивидуальные методы работы организационного психолога как целенаправленную деятельность и дайте обоснование ключевым концепциям построения команды.
5. Конкретизируйте цели и задачи процесса командообразования. Дайте характеристику основным формам командообразования.
6. Охарактеризуйте основные направления в командообразовании и дайте рекомендацию, какая из них наиболее эффективна в работе.
7. Охарактеризуйте Групповые и индивидуальные методы работы организационного психолога как метод развития организации.
8. Конкретизируйте плюсы и минусы вовлечения персонала (Employee Involvement) - служащих нижнего звена – в процесс решения проблем.
9. Назовите качества эффективной команды. Какое из качеств является наиболее важным в команде, а какие второстепенные? Обоснуйте свой ответ примерами.
10. Происходят ли в процессе совместной работы конфликты в команде? Каким образом они разрешаются?
11. Насколько быстро участники команды понимают, что для эффективного взаимодействия необходимо понять цели каждого?
12. Как в реальной деятельности команды возможно интегрировать интересы каждого?
13. Кто занимает наиболее активную позицию при поиске решения в команде?
14. Кто обычно координирует деятельность группы, а кто вносит беспорядок?
15. Как наш взгляд соотносены понятия лидерства и инициативы? Чего всегда много или слишком мало?
16. Что помогает или мешает эффективной деятельности команды?
17. Какие нормы взаимодействия в команде можно ввести для того, чтобы в будущем действовать более эффективно?
18. Как часто наблюдается в команде недостаток или переизбыток лидерства? Обоснуйте свой ответ.
19. Что нужно сделать руководителю, чтобы необходимые перемены произошли в реальности?
20. Что необходимо для эффективного общения в группе и для чего необходимо уметь передавать инициативу и давать каждому высказаться?
21. Каковы преимущества и недостатки команды с точки зрения сотрудников организации и управляющих работников?
22. Выделите и прокомментируйте потенциальные недостатки работы в группах.
23. Что является альтернативой групповому мышлению? Каковы причины «эскалации участия» в работе?
24. На основе собственного опыта расскажите о значении достижения группой единого мнения по какому-либо вопросу.
25. Каким образом можно повысить навыки сотрудников в команде?

Задания 3 типа.

1. Составьте краткий обзор современных концептуальных подходов к командообразованию.

2. Структурируйте взаимоотношения тренера и участника групповой работы в команде и оформите это в виде анализа в табличной форме.
3. Соотнесите применяемые приемы работы с командой и техники относительно стадий интервью. Сделайте сравнительный анализ.
4. Проанализируйте методы оценки личности участника командообразования на каждой стадии тренинга и подготовьте рекомендации для руководителя.
5. Подготовьте краткую сравнительную таблицу «Синдром эмоционального выгорания» по материалам В.В. Бойко.
6. Опишите менеджмент качества (Total Quality Management).
7. Согласны ли вы с утверждением: «Комитеты экономят минуты и тратят часы?» Обоснуйте свою точку зрения и сделайте матрицу менеджмента.
8. Разработайте мини-групповую программу тимбилдинга и дайте характеристику игровым методам формирования команды.
9. Продумайте и разработайте основную стратегию командопостроения.
10. Разработайте профессиограмму, учитывая навыки специалиста по связям с общественностью в работе с персоналом.
11. Распределите роли в своей учебной команде, дайте каждому характеристику и обоснуйте свой выбор.
12. Составьте таблицу по типам командных ролей, которые существуют сегодня. Определите себя в качестве роли как командного игрока.
13. Составьте портрет командного лидера в виде схемы или определенного шаблона.
14. Распишите процесс принятия решений в малых группах и дайте обоснованную оценку мнению.
15. Оформите любой тренинг по тимбилдингу в виде отчета.
16. Продумайте и разработайте основную стратегию командопостроения.
17. Используя принципы случайности, интересов, мотивов власти, разработайте программу командопостроения.
18. Разработайте одно любое корпоративное мероприятие и обоснуйте его эффективность.
19. Составьте свод правил и технологические проблемы работы с сотрудниками, ориентируясь на эффективность командопостроения.
20. Разработайте механизмы эффективного управления в командообразовании и оформите это в виде регламента.
21. Составьте список и пути решения возможных конфликтов в жизни команды.
22. Составьте кодекс корпоративной культуры команды и оформите его в виде соответствующего документа.
23. Распишите типологию людей в коллективе и дайте обоснованный анализ распределению ролей.
24. Разработайте программу формирования положительного имиджа услуги-товара у работника организации.
25. Распишите ролевую структуру командообразования, обоснуйте с точки зрения менеджмента бизнес-структуру образования команды.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Доклад-презентация	9-10 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 5-6 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 5-6 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 1-4 – доклад выполнен не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и/или обучающихся 0 - доклад не сделан вообще
2.	Дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно; 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным; 1-2 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика 0 – обучаемый не участвовал в дискуссии
3.	Ситуационный практикум	12-15 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 8-11 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 4-7 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 1-3 – отсутствие самостоятельного решения, принятие активного участия в обсуждении решений других участников практикума 0 – отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов

по теме 2:

1. Психологическое понимание профессии, специальности, должности и трудового поста.
2. Психофизиологические детерминанты профессиональной деятельности.
3. Классификация форм и видов трудовой деятельности.
4. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.
5. Адаптация к профессиональной деятельности: понятие и общая характеристика.
6. Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву).
7. Основные показатели удовлетворенности трудом (по Р.Б. Данхэму).

по теме 3:

1. Понятие профессионального мастерства. Типы профессиональной пригодности.
2. Процедура и методы профотбора, этапы организации работы по подбору кадров.
3. Периодизации развития субъекта труда (по Е.А. Климову, А.К. Марковой, Д. Сьюперу).
4. Кризисы профессионального развития.
5. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда.
6. Классификация функциональных состояний человека в труде.
7. Методы диагностики функциональных состояний.

Примерные темы для дискуссии

по теме 1:

1. Место психологии труда среди других наук о труде.
2. Психология труда: основные категории дисциплины.
3. Обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда в различных трудовых процессах: физической, социальной и организационной среды.
4. Методы и инструменты психологии труда.
5. Классификация методов психологического исследования.
6. Возможности, ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов.

по теме 2:

1. Психологическая структура деятельности.
2. Проблемы теории и методов поддержания трудовой дисциплины.
3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал работников организации.
4. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.
5. Безработица и проблема удовлетворенности жизнью (по М. Аргайлу).

по теме 3:

1. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности (взгляды В.С. Мерлина).
2. Способности (общие и специальные профессиональные).
3. Факторы, обуславливающие работоспособность человека.
4. Состояния сниженной работоспособности. Утомление. Монотония. Психическое напряжение (стресс).

по теме 4:

1. Проблема профессиональных деструкций.
2. Возможные пути профессиональной реабилитации работников.
3. Особенности профессиональных деструкций в психолого-педагогических профессиях.
4. Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.
5. Психические состояния в чрезвычайных ситуациях.

6. Психологические средства повышения безопасности поведения человека в трудовой деятельности.
7. Оценка персонала организации как научно-практическая проблема.
8. Количественный и качественный подход в профессиональной диагностике.
9. Психологические компоненты профессиональной карьеры.

Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стади).

Ситуационный практикум предназначен для формирования у магистров навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций в рамках дисциплины.

Ситуационный практикум 1.

Кейс 1. Дайте интерпретацию пословиц и поговорок в контексте системы понятий и проблем психологии труда:

«Своя воля страшней неволи»;
«И дурак праздники знает, да будней не помнит»;
«Хлеб за брюхом не ходит»;
«Рассказчики не годятся в приказчики»;
«Не боги и горшки обжигают».
«Старая кобыла борозды не портит»;
«Крой да песни пой; шить станешь-наплачешься»;
«Дай боже, все самому уметь, да не все самому делать»;
«Рассказчики не годятся в приказчики»;
«На одном месте леж и камень мхом обрастает».

Кейс 2. Для разминки напишите формулы 5 хорошо известных вам профессий. Обменяйтесь формулами с другой микрогруппой. Восстановите задуманные профессии по предоставленным формулам.

Придумайте названий 5 профессий будущего. Предложите написать формулы данных профессий своим коллегам из другой микрогруппы.

Ситуационный практикум 2.

Кейс 1. Людмила Власова закончила психологический факультет Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему "Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе". После 10 лет работы преподавателем в одном из московских Вузов, она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Людмиле большое удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовать на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время получаемой заработной платы едва хватало, чтобы свести концы с концами.

Поэтому когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре, Людмила очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителями СП, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за рубеж. В начале своего первого рабочего дня Людмила провела около одного часа с Генеральным директором СП, объяснившим, что он ожидает от начальника отдела кадров организации профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации. Через неделю представитель западного

партнера провел с Людмилой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность. Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила: 10-часовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров. Не хватало времени, чтобы перевести дух, не то чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения.

Скоро возникла первая кризисная ситуация: выполняя рекомендации партнера, Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводительных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась. Через месяц Генеральный директор вызвал к себе начальника отдела кадров и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение: Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос Генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделю спустя Людмила принесла заявление об уходе.

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать ситуацию, в которой находится Людмила Власова? Почему она хочет покинуть СП?
2. Насколько будни начальника отдела кадров соответствовали ожиданиям Людмилы? Обладала ли она необходимыми профессиональными качествами и мотивацией для работы в этой должности?
3. Как вы оцениваете решение руководства СП назначить Людмилу Власову на должность начальника отдела кадров? Что (в биографии Людмилы) говорило в пользу этого решения? Что должно было насторожить руководителей совместного предприятия?
4. Отвечало ли организованное для Людмилы обучение ее потребностям? Что бы вы предложили взамен или в дополнение к сделанному?
5. Что бы вы сделали на месте Генерального директора с заявлением об уходе?

Кейс 2. Предложите комплекс способов и приемов оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Ситуационный практикум 3.

Кейс 1. Ниже приведен отрывок из фантастического романа А.А. Богданова, написанного в 1908г. (герой романа оказался на планете Марс). На основании описываемых автором предметных условий деятельности реконструируйте некоторые психологические особенности героя как соответствующего субъекта труда.

«Я решил поступить просто на фабрику и выбрал на первый раз, после обстоятельного сравнения и обсуждения, фабрику одежды.

Я выбрал, конечно, самое легкое...

В прежние времена марсиане готовили ткани для одежды приблизительно таким же способом, как это делается у нас... Толчок к изменению техники дан был необходимостью увеличивать все более и более производство хлеба... химики направили свои усилия... на синтез новых веществ... Когда это удалось им, то за короткое время во всей отрасли промышленности произошла полная революция...

Наша фабрика была истинным воплощением этой революции. Несколько раз в месяц с ближайших химических заводов по рельсовым путям доставлялся «материал» для пряжи в виде полужидкого прозрачного вещества в больших цистернах. Из этих цистерн материал при помощи особых аппаратов, устраняющих доступ воздуха, переливался в огромный, высоко подвешенный металлический резервуар, плоское дно которого имело сотни тысяч тончайших микроскопических отверстий. Через отверстия вязкая жидкость продавливалась под большим

давлением тончайшими струйками, которые под действием воздуха затвердевали уже в нескольких сантиметрах и превращались в прочные паутинные волокна. Десятки тысяч механических веретен подхватывали эти волокна, скручивали их десятками в нити различной толщины и плотности и тянули их дальше, передавая готовую «пряжу» в следующее отделение. Там на ткацких станках нити переплетались в различные ткани, от самых нежных, как кисея и батист, до самых плотных, как сукно и войлок, которые бесконечными широкими волнами и лентами тянулись еще дальше, в мастерскую кройки. Здесь их подхватывали новые машины, тщательно складывали во много слоев и вырезали из них тысячами заранее, намеченные и размеренные по чертежам разнообразные выкройки отдельных частей костюма.

В швейной мастерской скроенные куски сшивались в готовое платье, но без всяких иголок, ниток и швейных машин. Ровно сложенные края кусков размягчались посредством особого химического растворителя, приходя в прежнее полужидкое состояние, и когда растворяющее, вещество, очень летучее, через минуту испарялось, то куски материи оказывались прочно спаянными, лучше, чем это могло быть сделано каким бы то ни было швом. Одновременно с этим впаивались везде, где требовалось, и застежки, так что получались готовые части костюма - несколько тысяч образцов, различных по форме и размеру...

Я работал поочередно во всех отделениях фабрики... Физических движений требовалось очень мало...».

Кейс 2. Описать возможные деструкции (минимум 3), любой выбранной профессии, привести примеры по ним. Какие методы профессиональной реабилитации необходимо применить в каждом случае?

Кейс 3. Менеджер приходит с работы и жалуется на головную боль. Недомогание началось днем, когда коллега закрыла единственное окно в кабинете. Примерно в это же время зашел начальник и объявил, что в выходные нужно выходить на работу. Так как лето - сезон отпусков, менеджеру потребовалось около часа на копирование документов, хотя обычно этим занимается делопроизводитель. Выделите факторы стресса, и предложите свои варианты управления ситуацией.

Ситуационный практикум 4.

Кейс 1. Постройте классификацию и дайте оценку вредных факторов труда на автомобильном транспорте.

Кейс 2. "На первый взгляд он (Кирилл Владимирович Трунин) не производил впечатления: среднего роста, фигурой не примечателен, одевается по усредненной моде, когда-то носил костюм, рубашку с галстуком, теперь в джинсовой одежде и куртке с молниями, ничего бросающего, дорогого, глазу не зацепиться. Обычная советская семья, родители-инженеры, жили скромно, как все, от зарплаты до зарплаты. Трунин и школу, и юрфак университета закончил средняком, как любили тогда выражаться: рядовой товарищ, обыкновенный советский человек. Но он родился лидером, очень быстро это осознал, легко подчинял сверстников, но уже в школе понял, что общество, в котором он живет, любит лишь серый цвет, средний рост, не умных, а хитрых, не способных, а приспособляющихся.

И тогда еще без отчества, просто Кирилл Трунин, запрягал свое лидерство глубоко внутрь, начал присматриваться к окружающим, в основном к людям, успешно продвигающимся вверх. Он быстро и без особого труда определил, что лестница, ведущая наверх, практически одна - комсомол, затем партия, далее со всеми остановками, сколько пролетов осилишь, так высоко и заберешься. Принцип подъема по этой лестнице, как он понял, был достаточно прост. Необходимо постоянно угождать вышестоящему, казаться не шибко умным, лишь сообразительным и очень расторопным, выжидать либо подловить, когда шеф сам оступится, либо в нужный момент подножку поставить, сбросить вниз, быстренько занять место и кричать, как умен и неповторим проходимец, карабкающийся на пролет выше".

Ответьте на вопросы:

1. Какие типы сотрудников представлены, охарактеризуйте тип направленности, темперамента, мышления;

2. Какие проблемы могут возникнуть в совместной работе этих сотрудников?
3. Как Вы порекомендуете выстраивать общение с каждым из них?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение студентом заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40. 90-100 (отлично) - ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые научные аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен правильно. Студент правильно интерпретирует полученный результат. 80-89 (хорошо) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые аргументы. Ход решения ситуационного практикума, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 70-79 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Ход решения кейса, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен частично. менее 50 (неудовлетворительно) – ответ на теоретический вопрос неправильный или неполный, без необходимых аргументов. Ситуационный практикум не решен.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Цели труда.
2. Объект труда и его основные виды.
3. Предмет труда как ориентирующий психический образ.
4. Средства, орудия труда и их основные разновидности.
5. Условия труда (профессиональная среда).
6. Эмпирико-познавательные методы психологии труда.
7. Методы анализа и обработки эмпирических данных.
8. Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда.
9. Методы диагностики мотивационных образований субъекта труда.
10. Психологическая структура деятельности.
11. Психофизиологические детерминанты профессиональной деятельности.
12. Адаптация к профессиональной деятельности: понятие и общая характеристика.
13. Субъект труда и его структура.
14. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал работников организации.
15. Основные составляющие понятия «значимость труда».
16. Внешние и внутренние мотивационные факторы труда.
17. Основные показатели удовлетворенности трудом.

18. Понятие профессионального мастерства.
19. Понятие профессиональной пригодности и ее типы.
20. Понятие индивидуального стиля трудовой деятельности.
21. Кризисы профессионального развития.
22. Фазы динамики работоспособности в процессе труда.
23. Профессиональный психологический отбор.
24. Количественный подход в профессиональной диагностике.
25. Качественный подход к диагностике и оценке персонала.
26. Особенности профессиональных деструкций в психолого-педагогических профессиях.
27. Профессиональный стресс.

Задания 2-го типа

1. Психология труда – отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Приведите пример.
2. Место психологии труда среди других наук о труде. Приведите пример.
3. Основные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Приведите пример.
4. Основные цели и задачи психологии труда. Приведите пример.
5. Психология труда: основные категории дисциплины. Приведите пример.
6. Психологические особенности труда в отличие от других видов деятельности. Приведите пример.
7. Обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда в различных трудовых процессах: физической, социальной и организационной среды. Приведите пример.
8. Метод построения эксперимента (лабораторного и естественного) в психологии труда, метод диагностики. Приведите пример.
9. Возможности, ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов. Приведите пример.
10. Классификация форм и видов трудовой деятельности. Приведите пример.
11. Психологическое понимание профессии, специальности, должности и трудового поста. Приведите пример.
12. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок. Приведите пример.
13. Условия труда и адаптации работников.
14. Проблемы теории и методов поддержания трудовой дисциплины. Приведите пример.
15. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Приведите пример.
16. Безработица и проблема удовлетворенности жизнью. Приведите пример.
17. Знания, умения, навыки в структуре субъекта труда. Приведите пример.
18. Периодизации развития субъекта труда. Приведите пример.
19. Способности (общие и специальные профессиональные). Приведите пример.
20. Психологические аспекты повышения работоспособности и оптимизации функциональных состояний. Приведите пример.
21. Классификация функциональных состояний человека в труде (общие и специфические). Приведите пример.
22. Состояния сниженной работоспособности. Утомление. Монотония. Психическое напряжение (стресс). Приведите пример.
23. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности. Приведите пример.
24. Оценка персонала организации как научно-практическая проблема. Приведите пример.
25. Современные подходы к оценке персонала. Приведите пример.
26. Психологические компоненты профессиональной карьеры. Приведите пример.
27. Психологический анализ и профилактика травматизма. Приведите пример.

Задания 3-го типа

1. Опишите возможные причины появления трудового поста психолога-практика в учреждении (организации). Какие требования предъявляются к кандидатам на вакантную должность?

2. Предложите комплекс способов и приемов оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

3. Охарактеризуйте составляющие трудового поста психолога в какой-либо организации. (Каковы заданные цели, представления о результате труда. Каков заданный предмет. Опишите систему средств труда. Дайте характеристику системы профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций). Какова система прав работника. Дайте характеристику производственной среде (предметным, информационным, социальным условиям труда).

4. Составьте подробную профессиограмму для профессиональной деятельности: продавца продовольственных товаров.

План для составления профессиограммы:

- 1) Тип и класс профессии.
- 2) Содержание деятельности.
- 3) Требования к знаниям и умениям специалиста.
- 4) Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- 5) Условия труда.
- 6) Медицинские противопоказания.
- 7) Базовое образование и пути получения профессии.
- 8) Области применения профессии.
- 9) Перспективы карьерного роста.

5. Опишите задачи психолога труда-практика в предложенных сферах деятельности: в отделе (лаборатории) научной организации труда предприятия; в методическом кабинете, ориентированном на общеобразовательную школу.

Укажите возможный инструментарий его работы в каждой из организаций.

6. Обозначьте проблемы взаимодействия психолога со специалистами-смежниками в организации, предложите пути их решения.

7. Определите кадровые проблемы и возможные пути их решения для ООО ресторан «Венеция» на основе следующих данных:

Сфера и направление деятельности: организация питания и отдыха в двух залах и баре.

Размер предприятия: общая численность персонала — 30 человек.

Этап жизненного цикла предприятия: рост.

Общая стратегия фирмы: концентрация на сегменте.

Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 12.00 до 24.00 (без обеденного перерыва).

8. Опишите задачи психолога труда - практика в предложенных сферах деятельности: в кабинете (центре, пункте) профориентации;

в методическом кабинете системы профессионального образования, в составе психологической службы (вуза или других учреждений профессионального образования).

Укажите возможный инструментарий его работы в каждой из организаций.

9. Определите кадровые проблемы и возможные пути их решения для ООО фитнес-центр «Здоровье» на основе следующих данных:

Сфера и направление деятельности: оказание услуг в тренажерном зале, бассейне, сауне, косметическом и массажном кабинетах.

Размер предприятия: общая численность персонала — 50 человек.

Этап жизненного цикла предприятия: рождение.

Общая стратегия фирмы: диверсификация деятельности.

Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 8.00 до 23.00 (без обеденного перерыва).

10. Составьте подробную профессиограмму для профессиональной деятельности: актера

драматического театра.

План для составления профессиограммы:

- 1) Тип и класс профессии.
- 2) Содержание деятельности.
- 3) Требования к знаниям и умениям специалиста.
- 4) Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- 5) Условия труда.
- 6) Медицинские противопоказания.
- 7) Базовое образование и пути получения профессии.
- 8) Области применения профессии.
- 9) Перспективы карьерного роста.

11. Опишите задачи психолога труда - практика в предложенных сферах деятельности: отраслевой научно-практической, исследовательской лаборатории, группе; в социально-психологической службе общеобразовательной школы.

Укажите возможный инструментарий его работы в каждой из организаций.

12. Перечислите несколько видов труда (профессий), которые Вы считаете интеллектуальными и объясните причины, по которым Вы сделали свой выбор. Запишите формулу данных профессий.

13. Составьте подробную профессиограмму для профессиональной деятельности: слесаря-сантехника.

План для составления профессиограммы:

- 1) Тип и класс профессии.
- 2) Содержание деятельности.
- 3) Требования к знаниям и умениям специалиста.
- 4) Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- 5) Условия труда.
- 6) Медицинские противопоказания.
- 7) Базовое образование и пути получения профессии.
- 8) Области применения профессии.
- 9) Перспективы карьерного роста.

14. Предложите процедуру консультирования лиц, принимающих решение в сложной ситуации.

15. Составьте подробную профессиограмму для профессиональной деятельности: нотариуса.

План для составления профессиограммы:

- 1) Тип и класс профессии.
- 2) Содержание деятельности.
- 3) Требования к знаниям и умениям специалиста.
- 4) Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- 5) Условия труда.
- 6) Медицинские противопоказания.
- 7) Базовое образование и пути получения профессии.
- 8) Области применения профессии.
- 9) Перспективы карьерного роста.

16. Два ведущих сотрудника не могут прийти к единому мнению и приходят к общему руководителю с просьбой разрешить их спор. В ходе обсуждения обе стороны представляют аргументы, однако все участники обсуждения понимают, что его целью является не поиск оптимального решения, а доказательство своей правоты. Руководитель обращается к психологу за помощью. Какова стратегия выхода из создавшегося положения для руководителя? Для подчиненных?

17. Определите кадровые проблемы и возможные пути их решения для ПАО торговый дом «Гермес» на основе следующих данных:

Сфера и направление деятельности: торговля промышленными и продовольственными товарами, собственное производство (полуфабрикаты и готовые блюда).

Размер предприятия: общая численность персонала — 150 человек.

Этап жизненного цикла предприятия: зрелость.

Общая стратегия фирмы: оптимизация товарной номенклатуры.

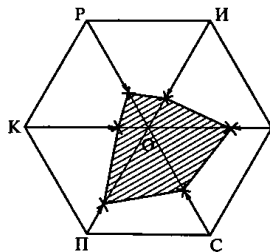
Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 9.00 до 21.00 (без обеденного перерыва).

18. Составьте подробную профессиограмму для профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

План для составления профессиограммы:

- 1) Тип и класс профессии.
- 2) Содержание деятельности.
- 3) Требования к знаниям и умениям специалиста.
- 4) Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- 5) Условия труда.
- 6) Медицинские противопоказания.
- 7) Базовое образование и пути получения профессии.
- 8) Области применения профессии.
- 9) Перспективы карьерного роста.

19. Подберите варианты профессий (3-4) исходя из профессионального типа, полученного по тесту Голланда, использованного при профориентационном консультировании.



20. Составьте подробную профессиограмму для профессиональной деятельности авиадиспетчера.

План для составления профессиограммы:

- 1) Тип и класс профессии.
- 2) Содержание деятельности.
- 3) Требования к знаниям и умениям специалиста.
- 4) Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- 5) Условия труда.
- 6) Медицинские противопоказания.
- 7) Базовое образование и пути получения профессии.
- 8) Области применения профессии.
- 9) Перспективы карьерного роста.

21. Определите типы темперамента 2-3 ваших одноклассников, сопоставив изученные особенности психотипов с поведением реальных людей. Выделите объективные разногласия, возникающие между вами в процессе совместной учебной деятельности. Постарайтесь объяснить их с точки зрения особенностей, присущих тому или иному типу темперамента, сравнив свой тип с каждым из них.

22. Определите кадровые проблемы и возможные пути их решения для ООО частный детский сад «Солнышко» на основе следующих данных:

Сфера и направление деятельности: Оказание социальной услуги по временному пребыванию, воспитанию и развитию детей дошкольного возраста (3-7 лет).

Размер предприятия: общая численность персонала — 15 человек.

Этап жизненного цикла предприятия: становление.

Общая стратегия фирмы: занятие вакантной ниши.

Режим работы организации: 6 дней в неделю, с 8.00 до 19.00 (в субботу с 9.00 до 14.00).

23. Составьте список из 8 художественных произведений или произведений искусства, в

которых главные герои занимались бы производительным трудом и (или) объектом повествования (изображения) являлась бы трудовая деятельность.

24. Составьте профиль своего трудового потенциала, проанализировав его составляющие по отношению к себе. Подумайте, в какой степени, у вас наличествуют те или иные врожденные и приобретенные качества, и в чем они выражаются, (например — способности к изучению языков и т.п.). В соответствии с созданным профилем, подумайте, к каким видам интеллектуального труда вы наиболее готовы.

25. Менеджер хорошо знает свое дело и нормально работает. Однако он допускает мелкие ошибки при оформлении документов, иногда забывает контролировать сроки поставок и т.д. Пунктуальный начальник каждый раз вызывает его на «ковер» и дает «пинка». Какова стратегия выхода из создавшегося положения для руководителя? Для сотрудника?

26. Соотнесите основные потребности работника с типом мотивации (по В.И. Герчикову). Ответ объясните.

Хорошие условия труда

Привлекательные карьерные перспективы

Хороший климат в трудовом коллективе

Хорошие взаимоотношения с руководством

Интересная работа

Возможности для проявления инициативы и самостоятельности

Информированность по важнейшим вопросам, связанным с работой в организации

Возможности для обучения и профессионального развития

Уверенность в завтрашнем дне, гарантия занятости

Хороший уровень социальной защиты

27. Недавно Юлию Викторовну назначили старшим кассиром в отделении банка. У нее в подчинении находится 10 кассиров. Данное отделение имеет самые плохие показатели работы. Юлии Викторовне было сказано, что если она не сможет исправить положение в течение 2 месяцев, то будет уволена. Она не может позволить себе потерять эту работу. Предварительные встречи и обсуждение предложений Юлии Викторовны с кассирами показали, что их раздражает ее присутствие, и они будут активно сопротивляться любым переменам. Поэтому Юлия Викторовна решила обратиться за помощью к организационному психологу. Предложите варианты выхода из сложившейся ситуации.

28. Руководитель отдела после долгих размышлений приняла, наконец, окончательное решение о необходимости введения штатной должности заместителя начальника отдела. Это было связано с тем, что постоянно увеличивающийся объем работы отдела, где Татьяна Михайловна была единственным менеджером, стал отражаться на качестве работы. Татьяна Михайловна понимала, что за ежедневной «текучкой» начинает упускать из виду наиболее важные проблемы, которые следовало решать в отделе.

Круг потенциальных кандидатов быстро сузился до двух сотрудниц. Первой была ее давняя подруга Елена Николаевна; с ней они пятнадцать лет назад вместе учились в Финансовой академии. Годы совместной учебы в одной группе, жизнь в общежитии, радости и горе — все это очень сблизило их. Они доверяли друг другу и продолжали дружить семьями. Как специалист, Елена Николаевна была исполнительным и вполне квалифицированным работником. Ей не хватало, по мнению Татьяны Михайловны, творческой «жилки», энергичности и настойчивости в достижении поставленных целей.

Вторая кандидатура, Надежда, сотрудница 30 лет. В этом банке работает 3 года. Имеет высшее экономическое образование. И в этом году получила второе высшее - юридическое. По ее предложению были внедрены новые условия кредитования, что способствовало привлечению новых клиентов.

Вопросы

- Кому, по вашему мнению, следует отдать предпочтение в решении вопроса о заместителе отдела: подруге Елене Николаевне или молодой сотруднице Надежде?
- Объясните свое решение, стараясь взвесить достоинства и недостатки каждой

кандидатуры.

- Какими качествами должен, прежде всего, обладать заместитель руководителя отдела?

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки
1.	Дискуссия	10-8 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 7-5 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 4-3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
2.	Ситуационный практикум	Отчет по практикуму 10-8 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-5 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 4-3 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием, допущены значительные ошибки.
3.	Тестовые задания	5 – не менее 27 правильных ответов; 4-3 – не менее 25 правильных ответов; 1-2 – не менее 15 правильных ответов; 0 – менее 15 правильных ответов.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля
успеваемости***

Примерные задания для проведения ситуационного практикума

Задание 1. Дайте *пояснение* терминам: аттракция, антиципация, амбивалентность, аффилиация, агглютинация, аггравация, атрибуция, иллюзия, инсайт, интуиция, импринтинг, девиация, депривация, дидактогения, ятрогения, фрустрация, референтная группа, интрапунитивность, экстрапунитивность, экстраверсия, интроверсия, интериоризация, катарсис, самоактуализация, каузальная атрибуция, идиосинкразия, сенсбилизация, сублимация, рефлекс, синестезия, симпатия, суггестия, эгоцентризм, эмпатия, ассоциация, галлюцинация, интроспекция, рефлексия, аффект, эйфория, дистресс, когнитивный диссонанс.

Задание 2. Приведите *примеры проявления* психологических феноменов антиципации, аффилиации, аггравации, каузальной атрибуции, инсайта, экстра- и интрапунитивность, сублимации, синестезии, эмпатии.

Задание 3. Выделите из списка понятий терминологию, которая относится к *когнитивным аспектам* развития психики: аттракция, аккомодация, антиципация, амбивалентность, аффилиация, агглютинация, аггравация, атрибуция, иллюзия, инсайт, импринтинг, девиация, депривация, дидактогения, дивергенция-конвергенция, дистресс, ятрогения, фрустрация, когнитивный диссонанс, корреляция, референтная группа, интрапунитивность, экстрапунитивность, экстраверсия, интроверсия, интериоризация,

катарсис, самоактуализация, каузальная атрибуция, идиосинкразия, сенсibilизация, сублимация, рефлекс, синестезия, симпатия, суггестия, эгоцентризм, эмпатия, ассоциация, галлюцинация, интроспекция, рефлексия, аффект, эйфория, экстраполяция.

Задание 4. Выделите из списка понятий терминологию, которая относится к *социальным аспектам* развития личности: аттракция, аккомодация, антиципация, амбивалентность, аффилиация, агглютинация, аггравация, атрибуция, иллюзия, инсайт, импринтинг, девиация, депривация, дидактогения, дивергенция-конвергенция, дистресс, ятрогения, фрустрация, когнитивный диссонанс, корреляция, референтная группа, интрапунитивность, экстрапунитивность, экстраверсия, интроверсия, интериоризация, катарсис, самоактуализация, каузальная атрибуция, идиосинкразия, сенсibilизация, сублимация, рефлекс, синестезия, симпатия, суггестия, эгоцентризм, эмпатия, ассоциация, галлюцинация, интроспекция, рефлексия, аффект, эйфория, экстраполяция.

Задание 5. К пяти *социально-психологическим категориям* из списка понятий придумайте задания в тестовой форме с четырьмя дистракторами: аттракция, аккомодация, антиципация, амбивалентность, аффилиация, агглютинация, аггравация, атрибуция, иллюзия, инсайт, импринтинг, девиация, депривация, дидактогения, дивергенция-конвергенция, дистресс, ятрогения, фрустрация, когнитивный диссонанс, корреляция, референтная группа, интрапунитивность, экстрапунитивность, экстраверсия, интроверсия, интериоризация, катарсис, самоактуализация, каузальная атрибуция, идиосинкразия, сенсibilизация, сублимация, рефлекс, синестезия, симпатия, суггестия, эгоцентризм, эмпатия, ассоциация, галлюцинация, интроспекция, рефлексия, аффект, эйфория, экстраполяция.

Задание 5. Из представленного списка понятий к пяти *категориям, относящимся к когнитивным аспектам развития психики*, придумайте задания в тестовой форме с четырьмя дистракторами: аттракция, аккомодация, антиципация, амбивалентность, аффилиация, агглютинация, аггравация, атрибуция, иллюзия, инсайт, импринтинг, девиация, депривация, дидактогения, дивергенция-конвергенция, дистресс, ятрогения, фрустрация, когнитивный диссонанс, корреляция, референтная группа, интрапунитивность, экстрапунитивность, экстраверсия, интроверсия, интериоризация, катарсис, самоактуализация, каузальная атрибуция, идиосинкразия, сенсibilизация, сублимация, рефлекс, синестезия, симпатия, суггестия, эгоцентризм, эмпатия, ассоциация, галлюцинация, интроспекция, рефлексия, аффект, эйфория, экстраполяция.

Примерные темы дискуссий

1. Личностные деформации стрессового типа. В чем их специфика и опасность.
2. Адаптация персонала в организациях разных типов. Приведите примеры успешной адаптации и вероятностные модели неадекватного встраивания сотрудников в организацию.
3. Как организована система отбора и кадровой работы на примере одной российской и какой-то зарубежной компании?
4. Зарубежный опыт построения системы организационного поведения в Швеции, Канаде, США, Германии, Франции
5. Управление кадрами в организации. Какова роль психологии в этом процессе.
6. Управление конфликтами и ликвидация их последствий. Какие варианты можете предложить для решения межличностных конфликтов разного уровня.
7. Навыки эффективного построения отношений в организации. Приведите примеры из личного опыта.
8. Инструменты организационного поведения. Какие из них можно считать неэффективными и почему. Приведите примеры эффективных психологических инструментов для решения организационных задач разного уровня сложности.
9. Психология построения внешних и внутренних коммуникаций в организации. Приведите примеры разноуровневых коммуникаций на примере личного опыта.
10. Лидерство в организации: плюсы и минусы.

11. Формула IQ и ее социально-психологическое значение в практике обучения и отбора персонала.

12. Дайте определение и поясните структуру Я-концепции руководителя. Приведите примеры неконгруэнтности образов Я в развитии личности руководителя организации.

Примерный вариант теста

1. Метод исследования, предполагающий изучение личности человека косвенно, т.е. на основании результатов его интеллектуальной, творческой или физической активности:

- A. контент-анализ
- B. тестирование
- C. анализ продуктов деятельности
- D. включенное наблюдение

2. Психологическое обеспечение решения проблем управления персоналом является ... психологии управления персоналом.

- A. методом
- B. объектом
- C. предметом
- D. целью

3. Краткое испытание, позволяющее измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого называется ...

- A. анкетой
- B. тестом
- C. аппаратной методикой
- D. экспериментом
- E. наблюдением

4. Метод выявления разнообразных качественных характеристик, предполагающий письменные ответы испытуемых на бланках с заготовленными вопросами, - это...

- A. анкетирование
- B. интервьюирование
- C. тестирование
- D. контент-анализ

5. Субъектами управления выступают ...

- A. организация
- B. департамент
- C. менеджер среднего звена
- D. отдел
- E. проектная группа
- F. топ-менеджер

6. С точки зрения Неда Херрманна человек, который мыслит глобально, а главное для него идея, относится к типу ...

- A. аналитика
- B. организатора
- C. коммуникатора
- D. креатива
- E. дипломата

7. В психологии управления принято выделять трехкомпонентную структуру общения, представленную ..., ..., ... составляющими.

- A. эмоциональной, смысловой, когнитивной

- В. деловой, межличностной, дружеской
- С. коммуникативной, перцептивной, интерактивной
- Д. коммуникативной, эмоциональной, мотивационной
- 8. Интенциональной составляющей в структуре делового общения является ...**
 - А. обмен информацией между людьми
 - В. намерения партнеров
 - С. организация взаимодействия
 - Д. восприятие партнеров по общению
- 9. Э. Берн, является ...**
 - А. автором теории эго-состояний
 - В. автором психодинамической теории
 - С. трехкомпонентной теории личности
 - Д. создателем трансактного анализа
 - Е. создателем модели коммуникативного процесса
- 10. Члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии, называются ...**
 - А. отвергнутые
 - В. лидеры
 - С. принятые
 - Д. изолированные
- 11. Психические явления, устойчиво отображающиеся в принятии решений и поведении, называются...**
 - А. психическими процессами
 - В. психическими свойствами личности
 - С. психическими состояниями
 - Д. неосознаваемыми психическими процессами
- 12. ... – это решения, при которых эффективность расходования ресурсов на единицу полученного эффекта резко возрастает, т.е. эффект носит явно выраженный непропорционально возрастающий характер**
 - А. Оптимальные решения
 - В. Ординарные решения
 - С. Синергетические решения
 - Д. Взвешенные решения
- 13. Коммуникация, в результате которой происходит подчинение партнера своей цели через устойчивое изменение его установок и ценностных ориентаций, называется ...**
 - А. познавательная
 - В. убеждающая
 - С. экспрессивная
 - Д. суггестивная
 - Е. ритуальная
- 14. Управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутон включает следующие стили руководства ...**
 - А. демократический, авторитарный, либеральный
 - В. диктаторский, попустительский, коллегиальный
 - С. диктаторский, демократический, пессимистический, организаторский и манипулятивный
 - Д. диктаторский, коллективный, пессимистический, организационный
- 15. Наибольшую известность получила типология трех стилей лидерства, автором которой является ...**
 - А. Ренсис Лайкерт
 - В. Поль Херси
 - С. Врум-Йеттон-Яго

- D. Манфред Кетс де Врис
 E. Курт Левин
 F. Кен Бланшар
- 16. В конце XIX начале XX века возникают такие концепции лидерства, как ...**
 A. теории великого человека
 B. теории личностных качеств
 C. поведенческие теории
 D. вероятностные (ситуационные) теории
 E. теории влияния
 F. теории взаимоотношений (системные)
- 17. Процесс утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы называется ...**
 A. стресс
 B. хронический стресс
 C. профессиональное выгорание
 D. фрустрация
 E. депрессия
- 18. Напряжение, тревога, отчаяние, гнев, которые охватывают человека, когда на пути к достижению цели он встречается с неожиданными помехами, которые мешают удовлетворению потребности, – это ...**
 A. фрустрация
 B. внутренний конфликт
 C. стресс
 D. установка
- 19. Отсутствие каких-либо эмоциональных проявлений, равнодушие к окружающей обстановке, родным, их заботам и самому себе характеризуют состояние ...**
 A. фрустрации
 B. депрессии
 C. апатии
 D. внутреннего конфликта
- 20. Работник, реагирующий на стресс типа А, характеризуется ...**
 A. склонностью адаптироваться к ситуации
 B. склонностью к компромиссу
 C. способностью спокойно относиться к проигрышу
 D. высокой самооценкой, стремлением к лидерству и власти

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

Задания первого типа.

1. Основные направления исследования научных школ в изучении поведения человека.
2. Функции научных школ, объясняющих поведение человека в организации.
3. Научные направления и отрасли организационной психологии.
4. Понятие, структура и функции теорий в объяснении поведения человека в психологии.
5. Современное состояние психологической теории управления людьми.
6. Основные направления психологической практики в современных организациях.
7. Социальные институты управления.
8. Алгоритм социального управления.
9. Законы Паркинсона.
10. Коммуникативная компетентность руководителя.
11. Сущность и методы манипулирования.
12. Методика выявления лидеров в малых группах.
13. Психологический климат группы.
14. Факторы эффективности групповой деятельности.
15. Конфликты в управлении.
16. Коллективное принятие решений.
17. Сущность общения и его формы.
18. Механизмы делового общения.
19. Универсальные механизмы воздействия на людей.
20. Проблема передачи части функций управления членам группы как фактор повышения эффективности ее деятельности.
21. Основные требования к социальным управленческим решениям.
22. Основные стили принятия управленческих решений.
23. Конфликты на производстве.
24. Типичные ошибки конфликтного поведения.
25. Возможности управления конфликтом.
26. Типы реагирования на конфликтную ситуацию.

Задания второго типа.

1. Как вы понимаете, что такое методы социально-психологического воздействия.

2. Проведите сравнительный анализ профессионально-управленческих ролей.
3. Как происходила эволюция парадигм к управлению от «человеческого материала» к «самоценной личности».
4. Поясните смысл и значение управленческие парадигм: технократическая, адаптивная, организационно-культурная.
5. Перечислите основные школы управления.
6. Как осуществляется анализ управленческой ситуации и среды.
7. Прикладные методы исследования поведения человека в организации. Приведите примеры инструментария и назовите основные задачи.
8. Назовите методы управления социальными отношениями в организациях и механизмы урегулирования этих отношений.
9. Сущность социальной организации. Приведите примеры формальных и неформальных организаций, укажите на их структуру.
10. Перечислите институты государственного управления, какова их функция с точки зрения психологии поведения человека в организации.
11. В чем суть социального управления в системе институтов менеджмента.
12. Сущность, структура и функции управленческой деятельности.
13. Модели управления. Приведите примеры различных моделей управления людьми.
14. Руководство, лидерство, авторитет. В чем отличие?
15. Типология руководителей. Приведите примеры из опыта личного общения.
16. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. В чем их специфика?
17. В чем загадка социальной аттракции и какова ее роль в организации коммуникаций.
18. Структура общения, вербальная и невербальная коммуникация: укажите признаки и отличия на конкретных примерах.
19. Убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, принуждение, манипуляция. Приведите примеры из области поведения человека в организации.
20. Групповые эффекты, групповая динамика, групповая сплоченность. Приведите примеры из области поведения человека в организации.
21. Методы диагностики и управления групповыми процессами. Составьте подборку инструментария для диагностики социально-психологических аспектов управления людьми.
22. Понятие команды и командообразования. Дайте анализ современных подходов в области организационной психологии.
23. Значение психологической совместимости членов группы, каналов коммуникаций и стиля лидерства для эффективности деятельности группы. Приведите примеры из опыта личного общения
24. Массовое поведение и проблема социального управления. Приведите примеры из информационного поля последних событий.
25. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения и правила выбора эффективной модели. Дайте им оценку, исходя из опыта общения с руководителями разного типа.

Задания третьего типа.

Задание 1. Японская фирма «Мацусити» планирует цели для своих работников следующим образом: «Если ты совершил случайную ошибку, фирма простит тебя. Если же ты отступил от морального кодекса фирмы, тебе нет прощения. *Наши принципы:* сознание своей ответственности в деле прогресса и благосостояния нашего общества, посвящение себя дальнейшему развитию мировой цивилизации. *Наше кредо:* прогресс цивилизации – это не абстракция, все мы совместными усилиями вносим в него лепту. Каждый из нас должен постоянно помнить это. Всемерная преданность фирме – ключ к успеху».

В чем заключается психологическая особенность планирования данной фирмы? Ответ

обоснуйте.

Задание 2. Компания «Эпсилон» занимается разработкой и продвижением на рынок программных продуктов бухгалтерского учета. В штате компании находится большое количество специалистов, имеющих ученые степени. В ближайшей перспективе руководство компании намерено создать команду данных специалистов, деятельность которых будет направлена на оказание услуг бизнесу в сфере менеджмента и информационных технологий.

Какие роли должны присутствовать в группе для успешного функционирования данной команды? Какие этапы командообразования пройдет данная группа?

Задание 3. Открытое Акционерное Общество «Бленд» работает на рынке консалтинговых услуг 10 лет. Штат организации свыше 100 человек. Сначала сотрудники работали с клиентами по одиночке либо произвольно сгруппированной бригадой. Затем было принято управленческое решение, в результате чего все сотрудники были разбиты на бригады по 4 человека. В результате сложилась неблагоприятная ситуация: внутриорганизационные разногласия, в результате чего снизилась производительность труда.

1. Какие управленческие решения должны быть приняты в данной ситуации?
2. Как принятые Вами решения отразятся на Ваших сотрудниках и на работе самой организации?

К какому типу, относится принятое вами решение (инертное, импульсивное, рискованное, осторожное, рациональное, основанное на суждении или интуитивное)?

Задание 4. Компания ООО «Колибри», производящая комплектующие для автомобилей, работает в условиях жесткой конкуренции. Генеральный директор компании в течение нескольких лет принимает стратегические и тактические решения, основываясь на сопоставлении текущих ситуаций с прошлым опытом работы. В целом, решения дают положительные результаты.

1. Как называется такой подход к принятию решений?
2. Охарактеризуйте основные требования к эффективному решению.

Задание 5. Несколько сотрудников фирмы были отправлены на курсы повышения квалификации и приняли участие в семинаре «Эффективные продажи бытовой техники». После семинара они решили применить новые программы в работе, на что потребовалось некоторое время, чтобы отладить этот процесс. В итоге показатели результатов работы на этом этапе снизились. Руководитель выказал недовольство их работой в резкой форме, подчеркнув, что ему кажется, что их квалификация после семинара не повысилась, а понизилась.

Перечислите деструктивные и конструктивные последствия конфликта? Ответ обоснуйте.

Задание 6. Какие *качества руководителя* будут естественными в обстановке очень напряженной работы с «рваным» ритмом, когда факсы, телефонные звонки и личные контакты с посетителями невозможно спланировать, но надо действовать по ситуации, не ошибаясь.

В данной ситуации от руководителя подразделения требовалось такое сочетание качеств его поведения, проявление которых рождало бы эмоциональную напряженность сотрудников и создавало бы деловую обстановку.

Задание 7. Главный специалист г-н Мейер дает двум руководителям отделов задание – позаботиться о том, чтобы сроки поставок фирме «Хорнеман и К» были выдержаны. Оба активно включаются в дело, причем друг с другом не советуются, так как каждый ведет свою линию по устранению проблем со сроками.

Работники производственного отдела, задержанные разноречивыми указаниями, высказывают свое недовольство г-ну Мейеру, который отчитал обоих. В результате отношения между двумя руководителями отделов испортились.

Вопросы.

1. Назовите виновников создавшегося положения.
2. Осознал ли свою ошибку г-н Мейер?
3. Что, по Вашему мнению, мешало руководителям отделов согласовать свои действия?

Задание 8. В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, поскольку от этого зависит успех в бизнесе. На практике встречаются следующие варианты:

- руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо;
- руководитель принимает решение и объясняет, почему он его принял;
- руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, получая таким образом возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения;
- руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку;
- руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения, и, выслушав их, принимает решения;
- руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждения варианта;
- руководитель излагает проблему и принимает решение группы.

Какой из предложенных вариантов вы считаете предпочтительным в современной России? Отчего это зависит? Ответ аргументируйте.

Задание 9. Обеденный перерыв. Работница вошла в кабинет начальника отдела и попросила разрешения позвонить по телефону. Ведется беседа личного характера. Начальнику отдела должны позвонить по служебным делам, он ждет звонка, но телефон все еще занят работницей.

Как бы вы поступили на месте начальника отдела?

Задание 10. В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака.

Как вести себя в этой ситуации?

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/ п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад	10-9 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, четко структурирован, все вопросы освещены в полном объеме. 8-7 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, все вопросы освещены в достаточном объеме. 6-4 - доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, не все вопросы освещены в достаточном объеме: 3-1 - доклад выполнен с серьезными нарушениями, не на все вопросы имеются ответы; 0 - доклад не выполнен.
2.	Ситуационный практикум / кейс	Отчет по практикуму 10-8 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-5 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 4-3 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием, допущены значительные ошибки.
3.	Эссе	5-4 - исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-2 - исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1 - в целом ответ правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 - ответ не правильный или вообще отсутствовал.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов:

1. Аналитический обзор зарубежных подходов к исследованию и оценке персонала.
2. Методологические и теоретические проблемы диагностики и оценки персонала.
3. Диагностика интеллектуальных и творческих способностей с целью отбора персонала
4. Диагностика и оценка в профессиональной и образовательной деятельности
5. Диагностика в построении профессиональной карьеры: отбор, адаптация, развитие персонала, лидерство.
6. Анализ методов психологического отбора и оценки в российских компаниях.
7. Психологические особенности управленческой деятельности.
8. Психологический отбор команды и оценка ее деятельности
9. Диагностика и оценка условий труда
10. Психологические аспекты совместимости команды и их оценка

Примерные темы эссе:

1. Особенности мотивации и значимость ее оценки в организации.
2. Проблема создания управленческих команд и оценка их эффективности.

3. Социально-психологический портрет современного руководителя и способы его оценки.
4. Психологические факторы удовлетворенности трудом: структура параметров оценки. Личный взгляд на проблему.
5. Психологические факторы повышения эффективности труда работников. Личный взгляд на проблему.
6. Психологические условия оптимизации взаимоотношений в коллективах работников. Личный взгляд на проблему.
7. Особенности коммуникаций в организации. Тенденции и перспективы оценки.
8. Мотивации персонала и проектирование систем стимулирования труда.
9. Теория порога интеллекта Перкинса. Личный взгляд на проблему.

Типовые задания к ситуационным практикумам

Задание 1. Выполните комплексную оценку модульного социотеста (см. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити, 2015, СС. 50-68) и проанализируйте полученные результаты. Сравните личный показатель со среднегрупповым и постройте вероятностный прогноз развития.

Задание 2. Вам необходимо подобрать кандидата на вакансию менеджера по работе с ключевыми клиентами. Схема принятия решения достаточно сложна, участвуют в ней одновременно несколько человек. Продажи крупные, одна продажа может достигать несколько сот тысяч долларов, однако на ее подготовку требуется довольно много времени и усилий. Также большое значение имеет постоянное «ведение клиента» и продвижение расходных материалов. Рынок очень тесный, информация распространяется очень быстро. Внутри компании принят демократический стиль менеджмента, установка на взаимопомощь и высокую результативность. Степень текущего контроля очень незначительна, в основном оценивается конечный результат. **Составьте профиль на 10-12 компетенций для подбора кандидата на данную вакансию.**

Задание 3. Опишите отличия невротической конкуренции от нормальной конкуренции. Используйте аргументацию, построенную на основе теории о невротической личности известного персонулога, основательницы Американского института психоанализа.

Задание 4. Согласно последним исследованиям, в связи с изменением экономики и развитием информационных технологий, 93% работодателей находятся в поле поиска людей с особыми навыками. Поиск исполнителей с высоким IQ заменили запросом на поиск людей с высоким эмоциональным интеллектом (EQ). Перечислите признаки, которые следует оценивать при оценке и отборе персонала.

Задание 5. В одной из малых организаций руководство решило ввести постоянную оценку эффективности сотрудников. Она измерялась в баллах, оценивалась по ряду показателей и в итоге влияла на зарплату. При этом фиксировались затраты рабочего времени, доля сотрудника в прибыли, количество повторных обращений и жалоб клиентов, другие аспекты. Всего порядка 30 показателей. Через неделю о взаимопомощи работников, комфортной рабочей атмосфере пришлось забыть: у каждого появилась «своя работа». Главным мерилом труда стали баллы, выставаемые руководством. Качество и скорость работы существенно упали. **В чем проблема?**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета,	Выполнение студентом заданий билета оценивается по следующей балльной шкале:

включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40. 90–100 (отлично) - ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые научные аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен правильно. Студент правильно интерпретирует полученный результат. 80–89 (хорошо) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые аргументы. Ход решения ситуационного практикума, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 70–79 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Ход решения кейса, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50–69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен частично. менее 50 (неудовлетворительно) – ответ на теоретический вопрос неправильный или неполный, без необходимых аргументов. Ситуационный практикум не решен.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием
2. Алгоритм проведения аттестации
3. Взгляды отечественных психологов на оценку личности и взаимоотношений в организации
4. Влияние межличностных отношений на качество деятельности группы (зарубежный опыт)
5. Деловая оценка персонала российских организаций и фирм
6. Количественный подход в профессиональной диагностике.
7. Личностные причины возникновения конфликтных отношений в коллективе
8. Моделирующие упражнения
9. Общие подходы к проблеме повышения мотивации персонала
10. Основные способы оценки результатов деятельности подчиненных
11. Особенности проведения аттестации в целях проверки соответствия квалификации работников организации требованиям принятых профстандартов
12. Особенности японской системы управления и оценки служащих
13. Отбор руководителей структурных подразделений
14. Оценка персонала в практике западного менеджмента
15. Оценка руководителей по результатам деятельности коллектива
16. Причины конфликтов между руководителями и подчиненными
17. Проблемы достоверности профессиональной оценки
18. Психодиагностика личности в оценке персонала
19. Разработка критериев оценки персонала.
20. Ситуационный метод исследования конфликтов
21. Современные подходы к оценке персонала
22. Содержание и методы оценки межличностных отношений в группе
23. Соответствие оценки сотрудниками отношения к себе реальным отношениям к ним в группе
24. Сущность профессиональной оценки
25. Этика работы по коррекции оценки отношений членов коллектива

Задания второго типа

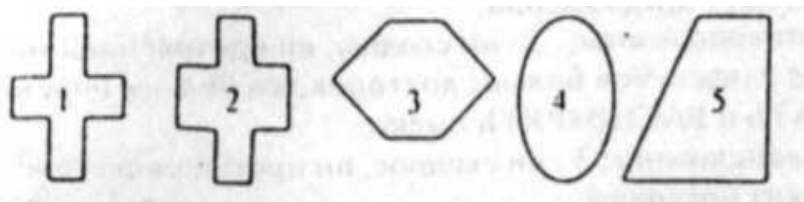
1. В чем смысл и значение диагностического профиля, полученного по результатам оценки персонала.
2. В чем смысл измерения и оценки психофизиологических параметров (психомоторных свойств и свойств нервной системы)?
3. Значимые качества руководителя: мнения подчиненных. Алгоритм исследования.
4. Метод наблюдения в оценке персонала: достоинства и недостатки. Приведите примеры.
5. Опишите технологию проведения опроса персонала с помощью модульного социотеста.
6. Оценка межличностных отношений: алгоритм исследований.
7. Оценка стилей управления руководителя: методы оценки.
8. Перечислите алгоритм проведения аттестация персонала.
9. Перечислите основные способы оценки результатов деятельности подчиненных.
10. Перечислите порядок обобщения результатов опроса.
11. Перечислите типичные ошибки, допускаемые при осуществлении опроса персонала.
12. Перечислите факторы эффективности оценки персонала.
13. Перечислите факторы, детерминирующие психологический климат в группе.
14. Подберите методики для оценки имажетивных свойств личности.
15. Подберите методики для оценки когнитивных свойств личности.
16. Подберите методики для оценки личностных свойств личности.
17. Подберите методики для оценки мнемических свойств личности.
18. Подберите методики для оценки психомоторных свойств личности.
19. Подберите методы для исследования лидерского потенциала.
20. Предложите какой-либо вариант описания профессии для составления профессиограммы.
21. Приведите примеры использования методов математической статистики с целью прогноза эффективности деятельности персонала.
22. Ранговое распределение сотрудников структурного подразделения. Приведите примеры.
23. Смысл и значение метода экспертных оценок: обоснуйте необходимость использования.
24. Что такое стандартизация показателей? Приведите примеры стандартизации данных оценивания.
25. Эффективность межличностного взаимодействия в коллективе. Алгоритм исследования.

Задания третьего типа

Задание 1. Определите шкалу стандартизации, обозначенную на рисунке знаком вопроса. Если нет таблицы перевода сырых баллов в данную шкалу, какая формула перевода используется?

Сырые баллы	0-4	5-6	7	8-9	10-12	13	14-15	16	17-18	19-20
?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Задание 2. Перед вами определенный тип тестов для диагностики когнитивных свойств. Скажите, из какой известной методики представлен стимульный материал? Сколько всего заданий в данной методике? Сколько времени дается на ее выполнение? Дайте прогноз использования данных для оценки потенциала руководителей и подчиненных.



Задание 3. Во время первых встреч тренинговой группы один участник постоянно вступал в разговор, демонстрируя агрессивное и враждебное поведение. Участник много говорит, что-то требует, очень критично оценивает группу, постоянно выносит оценочные суждения. Предложите модель поведения тренера для улучшения возникшей ситуации.

Задание 4. Результаты исследований свидетельствуют о том, что степень адекватности представлений о профессии значимо коррелирует с успешностью профессиональной деятельности (Зинченко Т.П., Фрумкин А.А., Горбунова Е.В., 1998). Чем лучше и точнее представляет человек смысл и суть своей профессии, тем выше эффективность его деятельности. Дайте прогноз профессиональной деятельности для следующих индивидуальных случаев и обоснуйте свои гипотезы с точки зрения:

- эффективности работы персонала
- возникающих рисков для конкретного индивида
- риска для организации

Случай 1. Мужчина 60 лет, военный пенсионер, стаж работы в агентстве один год. За все время работы практически не совершил ни одной сделки. В частной беседе выяснились следующие обстоятельства: приличная пенсия, нормальная ситуация в семье, есть свободное время (дача и какое-либо хобби отсутствуют) и хочется чем-то заняться...

Случай 2. Одинокая женщина, около 40 лет, стаж работы в агентстве два года, на иждивении больной сын и старая мать, коммунальная квартира и отсутствие других источников финансирования. Огромное желание улучшить свои жилищные условия (отдельная квартира) и накопить немного денег.

Задание 5. Адекватность образа будущей профессии значимо связана с успешностью обучения избранной специальности. В одном исследовании принимали участие студенты 1-го и 5-го курсов факультета менеджмента СПбГУ. Результаты корреляционного исследования обнаружили показатель на уровне 0,995. Объясните полученный результат и опишите алгоритм исследования для подтверждения выдвинутой гипотезы.

Задание 6. О чем свидетельствуют выводы, сделанные крупными учеными-психологами? Прокомментируйте их.

• В одной из своих работ В.П. Зинченко цитирует одного из зарубежных авторов: «К сожалению, можно констатировать, что надежность прогнозов психодиагностических исследований намного ниже надежности реакции Вассермана...» (В.П. Зинченко, 1998, с.32).

• Х. Шулер (1994) приводит данные собственных исследований, в которых достаточно убедительно показывает, что результаты даже избирательного тестирования (диагностика когнитивных способностей или тестирование личностных свойств) при приеме на работу или в учебное заведение с большой степенью достоверности (0,45 – 0,54) позволяют прогнозировать эффективность деятельности или обучения.

Задание 7. Перед вами данные, полученные в исследовании, посвященном изучению

совместимости членов команды. Что позволяет делать выводы о совместимости участников, и кто из них наиболее и наименее совместив?

Ранжирование качеств						
Качества	Женя	Саша	Надя	Соня	Алена	Инна
Ответственность	1	6	1	3	4	1
Общительность	5	5	5	2	5	6
Настойчивость	3	4	7	5	6	4
Энергичность	7	7	2	4	3	3
Жизнерадостность	2	1	6	6	2	7
Терпеливость	6	3	4	1	7	5
Решительность	4	2	3	7	1	2
Матрица корреляций						
Женя	1	0,286	-0,11	-0,36	0,214	0,14
Саша		1	-0,54	-0,46	0,25	-0,46
Надя			1	0,18	0,29	0,75
Соня				1	-0,79	-0,14
Алена					1	0,21
Инна						1

Задание 8. В чем состоит проблема понимания интеллекта? Почему исследования в этом направлении продолжают до сих пор и как они используются при отборе персонала?

Задание 9. Если человек психологически соответствует своей специальности, то при правильной организации режима труда и отдыха мобилизация защитных функций организма позволяет ему сохранять устойчивость к неблагоприятным воздействиям. Если же человек не соответствует психологическим требованиям своей специальности, то независимо от усилий по организации режима труда и отдыха неизбежно развитие «болезней стресса». Основываясь на этих предположениях, оцените риски сотрудников и дайте экспертное заключение о потенциале их работоспособности.

Сотрудники 1 группы. 19 из 26 обследованных операторов имеют акцентуацию по шкале дистимности, причем для 2-х человек по данной шкале диагностируется пограничное с патологией состояние.

Сотрудники 2 группы. У 10 человек выявлена акцентуация по шкале возбудимости.

Сотрудники 3 группы. У восьми человек выявлена акцентуация по шкале экзальтированности и циклотимности одновременно.

Задание 10. Эффективность деятельности специалиста еще не гарантирует его психологическую пригодность к этой деятельности. Исследования убедительно это подтверждают (Зинченко Т.П., Фрумкин А.А., Винокуров Л.В., 1999). Компенсаторные возможности человека настолько велики, что достаточно часто психологическую непригодность к данной работе удается компенсировать. Какова расплата за такую компенсацию? Аргументируйте свой ответ на основе гипотезы об общем адаптационном синдроме.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тренинг	10-8 – активное участие в процессе выполнения упражнения, активное освоение и использование нового поведенческого паттерна; 7-6 – участие в процессе выполнения упражнений, активное освоение, но только периодическое использование нового поведенческого паттерна; 5-1 – участие в процессе выполнения упражнений, не активное освоение и использование нового поведенческого паттерна.
2.	Ситуационные практикумы	8-10 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 5-7 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 1-4 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
3.	Доклад	Оценки доклада: 10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-6 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 5-3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 2-1 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся
4.	Эссе	10-8 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 7-6 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 5-3 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 2-1 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов:

Тема 1. Введение в консультативную психологию

Индивидуальное психологическое консультирование в системе общего (высшего) профессионального образования: направления и возможности.

Запрос на психологическую помощь.

Психологические портреты клиентов с разной мерой диалогической интенции, стратегия и тактика работы с ними.

Психологические типы личности в практике консультирования.

Тема 2. Условия и принципы эффективной консультативной работы

Эмпатическая поддержка клиента в практике консультирования.

Нарративный подход в психологическом консультировании: терапевтическая направленность интервью об истории жизни клиента.

Библиотерапия в консультативной практике психолога.

Слушание в профессиональном общении консультанта на начальном этапе его профессиональной деятельности.

Тема 3. Психологическая проблема как предмет консультативной работы психолога

Особенности контент-анализа как метода изучения текстов клиентов в психологическом консультировании.

Цели психологической помощи клиенту в структуре профессионального контракта.

Тема 4. Этапы, методы, приемы и техники консультативной работы

Психоаналитическая традиция: основные понятия, методы, приемы и техники.

концепция А. Адлера;

концепция З. Фрейда;

концепция К.Г. Юнга;

современные психоаналитические концепции консультирования.

Бихевиористская традиция: основные понятия, методы, приемы и техники.

концепция консультирования классического бихевиоризма;

терапевтический подход Дж. Долларда и Н.И. Миллера;

теории социального научения;

когнитивно-бихевиоральная концепция.

Когнитивистская традиция: основные понятия, методы, приемы и техники.

подход А. Бэка;

концепция А. Эллиса;

подход Дж. Келли.

Экзистенциальная традиция: основные понятия, методы, приемы и техники.

концепция Л. Бинсвангера;

подход В. Франкла;

подход Р. Мэя;

подход И. Ялома.

Гуманистическая традиция: основные понятия, методы, приемы и техники.

клиентцентрированная терапия К. Роджерса;

концепция Дж. Бьюджентала;

психотерапия Ю. Джендлина.

Базовые терапевтические установки.

Проблема сопротивления. Формы психологической защиты

Список использованной литературы должен содержать не менее 15 наименований.

Примерные темы эссе:

Интернет-консультирование: возможности и ограничения.

Представления о возможностях психологического консультирования у разных социальных групп (молодежь, родители, педагоги, бизнесмены, медики и др.).

Проблемы построения доверительных отношений в консультативной практике психолога.

Проблема понимания в современной консультативной психологии.

Телефонное консультирование в практике работы психолога.

Типичные запросы клиентов разных возрастных (социальных) групп на консультативную психологическую помощь.

Текст высказывания клиента, схемы анализа текста.

Типовое задание к ситуационному практикуму

Р. Кочунас систематизировал цели консультирования в зависимости от приверженности консультантов к той или иной школе, в таблице 1 охарактеризуйте цели консультирования реализуемые в процессе работы консультанта с клиентом в рамках определенного направления:

Таблица 1.

Современные представления о целях консультирования

Направление	Цели консультирования
Психоаналитическое направление	
Адлеровское направление	
Терапия поведения	
Рационально-эмоциональная терапия (А.Еllis)	
Ориентированная на клиента терапия (С.Рogers)	
Экзистенциальная терапия	

Алан Е.Айви, Мэри Б.Айви, Линк Саймэн-Даунинг, описывая процесс консультирования, отмечают, что его основным методом является интервью, в структуре которого выделяют несколько стадий. Дайте характеристику каждой стадии, заполнив правый столбик таблицы:

Определение стадии	Функции и цели стадии
Взаимопонимание /структурирование. Привет!?	
Сбор информации. Выделение проблемы, идентификация потенциальных возможностей клиента. В чем проблема?	
Желаемый результат. К чему хочет прийти клиент? Чего вы хотите добиться?	
Выработка альтернативных решений. Что еще мы можем сделать по этому поводу?	
Общение результатов. Переход от обучения к действию. Вы будете делать это?	

3. Обсудите в группе цели консультативной помощи, сформулированные G. Egan и К. Роджерсом. Очертите круг теоретических знаний, каким, на Ваш взгляд, должен обладать профессиональный консультант для достижения этих целей?

4. Выберите одну-две области психологического знания, соотнесите их с возможными запросами на консультативную помощь. Очертите круг теоретических знаний, необходимых для работы с конкретным запросом. Обсудите свой вариант ответа с ответами других студентов, сделавших аналогичный выбор задания.

5. Познакомьтесь с вопросами, на которые К. Роджерс считал необходимым ответить, как начинающим, так и опытным профессиональным консультантам. Сначала сами попытайтесь

ответить на вопросы, затем познакомьтесь с мнением автора, соотнесите их, сделайте запись тезисов его ответов.

6. Познакомьтесь с пониманием конгруэнтности К. Роджерсом. Обсудите в подгруппах конгруэнтность как профессиональное качество, барьеры, мешающие ее проявлению, и условия ее становления. Опирайтесь на собственный опыт.

7. Проанализируйте приведенные примеры консультации (из фильмов) и определите в каждом случае проявление или отсутствие профессионально-личностных качеств консультанта:

а) принятие; б) уважение клиента; в) ответственность; г) понимание профессиональной роли, профессиональной позиции; д) рефлексия границ взаимодействия; е) рефлексия собственных чувств и действий и др. Предложите свой вариант преодоления возникших трудностей консультанта.

8. «Анализ проблемной ситуации клиента»

Цель работы: применить на практике знания, полученные в рамках раздела «Психологическая проблема клиента».

Задание: Опишите в форме эссе проблемную жизненную ситуацию, с которой человек обратился за психологической помощью к психологу консультанту или психотерапевту (формулируемая проблема). Проведите анализ ситуации, личностных характеристик клиента и его социального окружения. Определите уровень психологической проблемы, дайте интерпретацию проблемной ситуации в рамках определенной психотерапевтической теории, охарактеризуйте психологическую проблему как крайне поляризованную, оценочную позицию индивидуума к элементам действительности. Выделите детерминанты, определяющие динамику психологической проблемы личности клиента. Предложите форму и метод целенаправленного психологического или психотерапевтического воздействия, обоснуйте Ваше предложение.

9. Смоделируйте текст клиента, в тексте высказывания которого отражаются, прежде всего, его чувства и переживания. Какие отличительные особенности личности характеризуют этого клиента? Направление вашей работы?

Примерные упражнения к тренингу «Отработка навыков и техник ведения консультативной беседы»

Навыки выстраивания рапорта.

Упражнение 1. «Подстройка по дыханию»

Цель упражнения: научить участников подстройке и «видению».

Упражнение проводится в группе. Участники организованы в рабочие пары.

Инструкция:

Участникам предлагается найти себе пару и разместиться в пространстве учебной комнаты так, чтобы было удобно.

Пункт 1. Один из участников занимается любым делом, не требующим активных движений: может читать, смотреть в окно или даже что – то рассказывать собеседнику. Задача партнера: определить маркеры дыхания своего «клиента» и синхронизировать собственное дыхание с дыханием партнера, подстраиваясь под него.

Напомним, что маркеры дыхания могут наблюдаться: по движению живота или грудной клетки, пульсации на шее, изменению положения крыльев носа или бровей.

В случае если дыхание партнера значительно более быстрое или медленное чем ведущего, то подстройка может быть кратна (2 вдоха/выдоха партнера на 1 Ваш, и наоборот). Синхронизировав дыхание, ведущий сохраняет синхронизацию в течение нескольких минут, внимательно прислушиваясь к собственным ощущениям.

Время упражнения в одну сторону: 3–5 минут, затем участники меняются ролями. После упражнения в паре обязательно обсуждение упражнения, успешности процесса

выполнения упражнения и ощущение участников.

Пункт 2. Начало упражнения как пункт 1. Однако, после того как дыхание ведущего синхронизировано с дыханием «клиента», необходимо: начать, не предупреждая заранее партнера замедлять или убыстрять дыхание с целью спровоцировать партнера на подобные же действия. Эта часть упражнения формирует навыки «ведения».

Время выполнения упражнения в одну сторону 5 минут, после чего партнеры меняются ролями.

После выполнения упражнения в парах обсуждают внутреннее ощущение изменение дыхания и успешность воздействия.

Упражнение 2. «Зеркало со спичками»

Цель упражнения: отработка навыков, нахождения в состоянии «подстройки».

Участники: группа, которая делится на пары.

Инструкция:

Участники располагаются в аудитории парами так, чтобы не мешать друг другу. Необходимо встать напротив друг друга выставив вперед руки так, чтобы ладони были параллельны ладоням партнера. Между ладонями друг друга вставляется спичка, так что бы она была им перпендикулярна. Теперь в этом положении пары двигаются по кабинету (можно даже танцевать), внимательно следя, чтобы спичка не упала.

Общее время упражнения 5 минут.

После выполнения упражнения в парах обсуждают, что вызывало затруднение, в какой момент движение становилось более легким, какие ощущения испытывали партнеры в данном упражнении.

Упражнение 3. «Контакт глазами»

Цель: формирование навыка поддерживать контакт глаз и Ай-контакт.

Организация: проводится в парах.

Методика проведения:

Участники выбирают себе пару для упражнения и располагаются в пространстве класса так, чтобы не мешать друг другу.

На некоторое время партнеры погружаются в свои переживания (можно закрыв глаза), а затем устанавливают зрительный контакт с партнером. Необходимо, чтобы взгляд был непрестальным – расфокусированным.

Сохранять контакт глаз нужно в течение 3–5 минут. В процессе могут появляться различные чувства, переживания, смех. Это нормальное явление, так как контакт глаз достаточно интимная процедура и может вызывать смущение, которое будет обсуждено после выполнения упражнения.

Общее время упражнения 7 минут.

Обсуждение: обсуждают в парах возникающие чувства, переживания участников. Важно выявить возникающие сложности.

Дополнение:

Для тренировки навыка смотреть расфокусированным взглядом найдите точку на стене и несколько секунд всматривайтесь в нее. Наверняка вы заметите, что ваши глаза устали. После этого, не отрывая взгляда от точки расфокусируйте взгляд, увеличив область охвата взгляда на 20–30 см. вокруг точки. По внутренним ощущениям, при правильной расфокусировке, появится комфортное ощущение в глазах.

Упражнения на развития навыков слушания.

Упражнение 4. «Отзеркаливание чувств»

Цель: развитие навыков понимания чувств собеседника, эмпатическое слушание.

Организация: участники разбираются на пары и распределяют между собой роли

консультанта и клиента.

Методика проведения:

Участник, играющий роль клиента, рассказывает какую-то историю о своей жизни. Тот, кто находится в роли консультанта, внимательно следит за всеми проявлениями чувств клиента и старается невербально отразить их, «отзеркалить».

Время выполнения упражнения, в одну сторону: 5 минут, затем участники меняются ролями.

Обсуждение: в процессе группового обсуждения участники анализируют насколько удавалось понимать другого человека, а также обсуждают: помогало ли «отзеркаливание» ведению беседы, или наоборот, мешало процессу? Какие еще есть способы дать понять клиенту, что мы ему эмпатичны?

Упражнение 5. «Развитие навыков рефлексивного слушания».

Цель упражнения: отработка навыков перефразирования содержания рассказа клиента.

Методика проведения:

Участникам раздаются карточки, содержащие краткое выступление для перефразирования. А также карточки с вводными словами: «Как я Вас правильно понял...», «Как я понимаю, речь пойдет о...», «Вы сказали о...», «По Вашему мнению,...».

В упражнении можно использовать следующие краткие выступления для перефразирования: «Слово – серебро, молчание – золото»; «Каждый кулик свое болото хвалит»; «Из двух зол выбирают меньшее»; «Без труда не вынешь и рыбку из пруда»; «Семь раз отмерь, один раз отрежь» и т. д.

В процессе проведения упражнения, на первом этапе, каждый по очереди читает полученное высказывание соседу справа, который должен его перефразировать. На втором этапе, участники берут небольшой отрывок диалога, и в парах выделяют в нем основную мысль и перефразируют ее.

После упражнения в группе обсудить, возникающие у участников сложности.

Упражнения на развитие навыков поиска информации

Упражнение 6. «Сбор информации».

Цель: формирование навыка сбора информации

Организация: упражнение проводят в микрогруппах по 3–5 человек.

Методика проведения:

Участникам предлагаются проблемные ситуации. Ознакомившись с проблемной ситуацией участки должны составить план тех вопросов, которые они считают необходимым спросить, чтобы прояснить ситуацию.

После этого один из участников группы получает более развернутую ситуацию и играет роль клиента, а кто-то из группы берет на себя роль консультанта, и, опираясь на план, собирает информацию о проблемной ситуации.

Обсуждение: после проведения упражнения обсуждают, насколько полно удалось собрать информацию о представленной проблеме? Какими методами сбора информации пользовался консультант? Какие еще вопросы стоило бы задать, чтобы собрать информацию максимально полно.

Навыки анализа и выделение проблем

Упражнение 7. «Навыки решения проблемы».

Цель: сформировать навыки решения проблемы (групповой способ)

Организация: упражнение проводят в микрогруппах по 3–5 человек, которым раздают написанные на карточках варианты поведения в сложной ситуации.

Методика проведения:

Участники зачитывают свой вариант текста и разрабатывают как минимум 5 вариантов решения данной проблемы, при этом необходимо выбрать наилучший и наихудший вариант.

После ранжирования группа выбирает наилучшее решение и обсуждает возможные альтернативы.

Пример текста:

Валентина собралась к подруге на юбилей, однако по дороге ее обрызгала машина, испугавшись которую, Валя уронила подарок. Подарок разбился.

Обсуждение: необходимо обсудить какие стратегии выработки различных решений были применены, каким образом группа выбирала лучшее и худшее решение. Какие еще варианты оценки решений возможно использовать.

Ведение консультативной беседы

Упражнение 8. «Избыточность советов»

Цель: исследование ситуации, связанной с избыточностью советов.

Организация: участники разбираются на пары и распределяют между собой роли консультанта и клиента.

Методика проведения:

Клиент выбирает себе одну из предложенных проблемных ситуаций и в рамках этой проблемы рассказывает о своих затруднениях. Консультант внимательно слушает клиента, не предпринимая ничего, кроме того, что дает советы.

Проблемные ситуации:

- Вы молодая мама, которая не как не может решить отдавать ли ребенка в садик.
- Вы студент, у которого возникли сложности с учебой.
- Вы молодой человек (девушка), который не может решить продолжать ли отношения со своим партнером.

Время выполнения упражнения, в одну сторону: 10 минут, затем, партнеры меняются ролями.

Обсуждение: участники в парах обсуждают, чему научились в упражнении. В процессе последующего группового обсуждения необходимо в процессе обсуждения ответить на вопросы: Как правильно давать советы? Какие речевые конструкции есть, чтобы обеспечить позитивное восприятие совета собеседником?

Упражнение 9. «Анализ поверхности»

Цель: получение навыка комплексного анализа проблемы клиента и специфики ее проявления в разных аспектах жизни.

Организация: вначале упражнение проводят всей группой, затем в микрогруппах по 3 человека, после чего каждый участник получает индивидуальное задание.

Методика проведения:

1. Преподаватель зачитывает проблемную ситуацию и предлагает оценить ее с точки зрения возможных проблем и их причин. После совместной оценки и выделения причин, обсуждается их комплексность, и проводится анализ дополнительных сфер жизни клиента, в которых данная проблема может проявляться. После точного определения проблемы группа вырабатывает основные направления оказания консультационной помощи. Важно, чтобы участники смогли определить, какая область проявления проблемы требует изменений и какие это должны быть изменения.

Обсуждение: Обсуждаются возникающие сложности, даются необходимые пояснения. Время этой части упражнения 25 минут

Микрогруппа получает проблемную ситуацию и работает с ней по ранее выверенному алгоритму. В дальнейшем микрогруппа докладывает результаты своей работы, получая обратную связь. В задачи основной группы входит найти дополнительное объяснение возникающих проблем и выделить еще какие-то направления консультативного воздействия. Общее время выполнения этой части задания 35–40 минут (10–15 мин на решение проблемы и 20–25 на обсуждение)

2. Каждый участник получает проблемную ситуацию и работает с ней по ранее усвоенному алгоритму.

Упражнение 10. «Работа с сопротивлением клиента»

Цель: наработка навыков работы с сопротивлением.

Организация: упражнение проводят в микрогруппах по 3–5 человек.

Методика проведения:

Один из участников принимает на себя роль клиента и получает задание описывающее специфику его поведения с обязательной инструкцией на сопротивление. При этом инструкция должна быть такой, чтобы мотивировать упорство клиента к сопротивлению. Консультант организует диалог с клиентом. Его задача достигнуть договоренности с клиентом. Остальные участники группы выступают в роли супервизоров. В их задачи входит отслеживать специфику организации консультативного контакта, те вопросы и действия клиента, которые снижали сопротивление, те, которые сопротивление увеличивали, эмоциональные реакции консультанта и клиента.

Обсуждение: после анализа ситуации необходимо обсудить в группе специфику реагирования консультанта на сопротивление клиента, эмоциональные переживания участников, причины потери раппорта. Участники также должны ответить на вопросы: почему сопротивление клиента вызвало такую реакцию консультанта? Какие средства есть у консультанта, для преодоления сопротивления? Всегда ли необходимо преодолевать сопротивление клиента?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение студентом заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-30; 2 вопрос: 0-30; 3 вопрос: 0-40. 90–100 (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые научные аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен правильно. Студент правильно интерпретирует полученный результат. 80–89 (хорошо) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые аргументы. Ход решения ситуационного практикума, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 70–79 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Ход решения кейса, ответ неверный. Студент в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50–69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые аргументы, использована профессиональная лексика. Кейс решен частично. менее 50 (неудовлетворительно) – ответ на теоретический вопрос неправильный или неполный, без необходимых аргументов. Ситуационный практикум не решен.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Общее понятие о психологической помощи: интервьюирование, консультирование, психотерапия.
2. Психологическое консультирование. Цели, задачи, общая стратегия.
3. Классификация основных школ и направлений психологического консультирования.
4. Модель эффективной деятельности психолога-консультанта.
5. Профессионально значимые качества деятельности психолога-консультанта.
6. Понятие психологической проблемы: формулируемая и действительная проблема, основные проблемы, лежащие в основе обращения за психологической помощью.
7. Психологические проблемы, вызываемые кризисами развития на основных жизненных стадиях.
8. Индивидуальная и культурная эмпатия.
9. Проблема интенциональности в деятельности психолога-консультанта.
10. Базовые техники консультирования.
11. Фокусировка внимания.
12. Приемы внимающего консультирования.
13. Приемы влияющего консультирования.
14. Базовые терапевтические установки.
15. Пяти-шаговая модель интервью.
16. Модель консультирования по принятию решения Дженис.
17. Методы сбора информации о клиенте.
18. Модель оценки личности клиента Дж. Келли.
19. Проблема сопротивления. Формы психологической защиты.
20. Основные эффекты и механизмы психотерапевтического воздействия в процессе консультирования.
21. Этические принципы консультирования.
22. Проблема выбора метода консультирования и терапии.
23. Основные понятия и методы консультирования в рамках психоаналитической традиции.
24. Основные понятия и методы консультирования в рамках когнитивно-бихевиоральной традиции.
25. Основные понятия и методы консультирования в рамках гештальт-терапии.

Задания 2 типа

1. Основные понятия и методы консультирования в рамках экзистенциально-гуманистического подхода.
2. Психотерапевтический контакт и его роль в организации и стабилизации терапевтических отношений.
3. Профессиональный этический кодекс терапевта.
4. Злоупотребления в психотерапии.
5. Принципы и методы организации психотерапевтического процесса.
6. Приведите примеры кризисов развития.
7. В чем терапевтический смысл эмпатического слушания?
8. Приведите примеры активного эмпатического слушания.
9. Какие базовые техники консультирования помогут решить проблему детско-родительских отношений.
10. Насколько память и внимание как психические процессы необходимы в процессе консультирования.
11. Приведите примеры внимающего консультирования.
12. Приведите примеры влияющего консультирования.
13. Назовите базовые терапевтические установки при работе с шестилетним ребенком.

14. В чем особенность пяти-шаговой модели интервью. Приведите алгоритм работы.
15. Какие методы консультативной работы необходимы в решении проблем подростка.
16. В чем смысл модели консультирования по принятию решения Дженис.
17. Алгоритмизируйте сбор информации о клиенте на конкретном примере.
18. В чем смысл анализа конструкторов клиента в рамках теории Дж. Келли.
19. Приведите примеры конструкторов, влияющих на работу с «удобным» и «неудобным» клиентом.
20. Какие методы логотерапии можно использовать при работе с взрослым клиентом.
21. В чем заключается проблема сопротивления. Как она решается в процессе терапевтической работы.
22. Перечислите формы психологических защит у взрослых.
23. Перечислите формы психологических защит у детей.
24. Как решать проблему аутоагрессии у маленького ребенка. В чем может быть скрыта проблема проявления аутоагрессии у малыша?
25. В чем идея «порядка рождения» по А.Адлеру. Приведите примеры из жизни, подтверждающие его теорию.

Задания 3 типа.

Типовое задание № 1

Проанализируйте высказывания потенциальных клиентов. Определите по текстам, возможно ли удовлетворить их запрос на работу психолога-консультанта. Опирайтесь на отличительные особенности позиции клиента (по Г.С. Абрамовой). Клиента, как правило, характеризует открытость к изменениям, готовность стать другим, прямая причастность к психологической информации, переживание ответственности за ее происхождение и содержание; текст его высказывания отражает разные стороны психической реальности («хочу», «могу», «думаю», «чувствую», «Я-концепция»). Выскажите мнение о необходимых действиях психолога. Вариантами ответов могут быть: а) принятие запроса, б) ограничение запроса, в) переформулирование запроса, г) отказ от работы с запросом. Обоснуйте выбор, предложите свои варианты переформулированного запроса.

Ситуация: Женщина рассказывает консультанту, что у нее не складываются отношения с сыном: «Я тоже проходила психологию в институте, но что это дает, если я не могу понять своего ребенка?».

Типовое задание № 2

Проанализируйте высказывания потенциальных клиентов. Определите по текстам, возможно ли удовлетворить их запрос на работу психолога-консультанта. Опирайтесь на отличительные особенности позиции клиента (по Г.С. Абрамовой). Клиента, как правило, характеризует открытость к изменениям, готовность стать другим, прямая причастность к психологической информации, переживание ответственности за ее происхождение и содержание; текст его высказывания отражает разные стороны психической реальности («хочу», «могу», «думаю», «чувствую», «Я-концепция»). Выскажите мнение о необходимых действиях психолога. Вариантами ответов могут быть: а) принятие запроса, б) ограничение запроса, в) переформулирование запроса, г) отказ от работы с запросом. Обоснуйте выбор, предложите свои варианты переформулированного запроса.

Ситуация: Социальный работник обращается к коллеге: «Кажется, я не справляюсь с этой группой подростков. У меня недостаточно опыта, я не уверен, что все делаю правильно».

Типовое задание № 3

Проанализируйте ситуацию, разработайте план диагностических и коррекционных мероприятий.

Ситуация: В психологическую консультацию обратилась молодая женщина по поводу проблем, связанных с воспитанием сына 11 лет. Неожиданно сын заявил, что в школу он больше ходить не будет, т. к. ему дома больше нравится. В течении недели вся семья по очереди вела с мальчиком беседы в надежде убедить его ходить в школу. И не убила. Учится средне. Конфликтов или напряженности в отношениях со сверстниками не наблюдалось. Разработать программу работы с данным консультативным случаем. Изложить возможные методы и способы оказания воздействия.

Типовое задание № 4.

Проанализируйте ситуацию, разработайте план диагностических и коррекционных мероприятий.

Ситуация: В психологическую консультацию за помощью обратилась семья из пяти человек: отец, мать и трое детей. Отец – не родной для всех троих детей (отчим). Родители поженились несколько лет назад. Жалобы на случаи периодического воровства девушки 14 лет. Причины собственного импульсивного воровства девочка объяснить не может. В остальном семья очень благополучная, хорошо обеспеченная материально. Ответливая ориентация всех членов семьи на культуру, высокие духовные ценности. Отец не может понять: «Чего же ей не хватает? Попросила бы – и так дали. Зачем же ворует?». Разработать программу работы с данным консультативным случаем. Изложить возможные причины воровства, методы и способы оказания воздействия.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Ситуационные практикумы	Отчет по практикуму 10-5 – решение найдено, результаты аргументированные, логика решения четкая и ясная, решение самостоятельное, обучающийся опирается на соответствующую теоретическую базу; 4 – решение найдено, но аргументация не четкая ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, обучающийся опирается на соответствующую теоретическую базу; 3 балл – решение является не полным, аргументация нечеткая, ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное обучающийся частично владеет необходимой теоретической базой; 2 – решение является частичным, аргументация неубедительная, рассуждение и изложение результата нелогичны, самостоятельность работы низкая, обучающийся опирается на несоответствующей проблеме теоретические знания. 1– решение является частичным, аргументация отсутствует, логику рассуждении обучающийся представить не может, самостоятельность работы низкая, обучающийся не владеет теоретической базой, необходимой для решения задачи; 0 – задача не решена.
2	Доклад	Оценки доклада: 8-10 – доклад выполнен в соответствии с требованиями:10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 5-7 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 1-4 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
3	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет, работа написана самостоятельно, структура эссе соответствует требованиям; 4 – тема раскрыта в полном объеме, работа написана самостоятельно, есть замечания по оформлению по структуре работы; 3 – тема раскрыта в полном объеме, структура работы нарушена, замечаний по оформлению нет, работа выполнена самостоятельно; 2 – тема раскрыта не полно, нарушены правила по оформлению, структура не соответствует требованиям к эссе, налицо элементы заимствований из печатных источников; 1 – тема раскрыта в незначительной степени, оформления и

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе

Тема 1. Фасилитация как управление групповой динамикой

1. Перспективы развития фасилитации в нашей стране
2. Роль фасилитации в современном обществе
3. Фасилитация и групповая динамика.

Тема 2. Фасилитация как средство повышения групповой эффективности в различных сферах деятельности

1. Роль фасилитации в педагогическом процессе.
2. Роль фасилитации в управлении персоналом.
3. Фасилитация и модерация.
4. Фасилитация и психотерапия.
5. Роль фасилитации в работе с большими группами.

Тема 3. Технологии и техники проведения и оценка эффективности фасилитационного процесса

1. Возможности и слабые места динамической фасилитации.
2. Компетентность фасилитатора и эффективность процесса фасилитации.
3. Возможности использования фасилитационных техник для разрешения противоречий

Тема 4. Фасилитация как сфера профессиональной деятельности.

1. Профессиональная компетентность фасилитатора.
2. Социальная ответственность фасилитатора.
3. Этические основы работы фасилитатора.

Примерные темы докладов

Тема 1. Фасилитация как управление групповой динамикой

1. История становления фасилитации в нашей стране и за рубежом.
2. Группа ее структура и модели формирования взаимосвязей.
3. Групповая динамика и модели развития группы.
4. Фасилитация как процесс управления групповой динамикой, его структура и функции.
5. Особенности процесса фасилитации и оценка происходящих изменений.
6. Модели процесса фасилитации.

Тема 2 Фасилитация как средство повышения групповой эффективности в различных сферах деятельности

1. Фасилитация в педагогической деятельности.
2. Фасилитация в больших группах.
3. Использование техник фасилитации в психотерапии.
4. Фасилитация в управлении человеческими ресурсами.
5. Эффективность группы. Критерии оценки эффективности.
6. Медиация как средство повышения эффективности группы.
7. Фасилитация при принятии управленческих решений.

Тема 3. Технологии и техники проведения и оценка эффективности фасилитационного процесса

1. Динамическая фасилитация, структура и техники.
2. Базовая фасилитация, структура и техники.
3. Фасилитационные техники в процессе преодоления разногласий.
4. Критерии оценки эффективности медиационного процесса

5. Способы оценки эффективности медиативного процесса.

Тема 4. Медиация как сфера профессиональной деятельности

1. Личностные и профессиональные ценности специалиста по фасилитации.
2. Компетенции фасилитатора.
3. Этический кодекс.
4. Личностные особенности специалиста в области фасилитации.

Типовые задания к ситуационному практикуму:

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения студентами заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Задание 1. Представьте себя руководителем. **Вы** хотите эмоционально сплотить сотрудников и достичь выделенной рабочей командной цели. Определите, как тут может помочь фасилитация.

Какие технологии и приемы целесообразно использовать?

Задание 2. Вы организуете тренинг командообразования для топ-менеджмента из трех офисов компании (Москва, Подгорица, Нью-Йорк), призванного выстроить коммуникацию между ними. Учитывая статус участников и характер поставленных коммуникативных задач, ни одна из стандартных форм проведения командообразующего тренинга не могла гарантировать 100% вовлечения участников в процесс. Существует риск столкнуться с ситуацией, при которой большая часть участников просто откажется выполнять задания инструкторов.

Какие техники фасилитации будут наиболее эффективны в этом случае? Ответ обоснуйте.

Задание 3. В организацию пригласили специалиста по медиации с целью помочь **мотивировать** топ-менеджеров компании, возглавляющих различные региональные подразделения, на эффективную коммуникацию друг с другом. По итогам проведенного анализа была выявлена основная проблема: отсутствие устоявшейся практики передачи информации между руководителями различных региональных подразделений. **Напишите план фасилитационной сессии. Определите критерии эффективности работы фасилитатора.**

Задание 4. Перед вами стоит задача провести программу командообразования для сотрудников отдела продаж, которая соответствовала бы четырем критериям: а) нестандартный контент программы, б) все участники действуют как одна команда, но от действий каждого зависит общий результат, в) программа не должна предполагать никаких физических усилий, г) во время программы участники должны научиться чему-то новому и полезному для их профессиональной деятельности. **Создайте проект программы, с указанием конкретных методов и техник.**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними;	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания

Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. История становления фасилитации в России.
2. Критерии измерения процесса фасилитации: особенности процесса, охват решаемых задач, тип интервенции, тип итогового продукта, тип аудитории, сфокусированность воздействия.
3. Фасилитация как способ управления групповой динамикой.
4. Группа. Структура группы. Модели формирования групповых взаимосвязей.
5. Групповая динамика, ее составляющие. Подходы к пониманию термина «групповая динамика».
6. Определение фасилитации. Модели фасилитационного процесса и традиционные технологии разрешения психологических проблем, необходимые в практической работе фасилитатора.
7. Модели развития группы. Влияние на взаимодействие в группе.
8. Базовая фасилитация. Техники базовой фасилитации.
9. Принципы фасилитации и особенности работы с группой в процессе фасилитации.
10. Динамическая фасилитация. Техники динамической фасилитации.
11. Функции фасилитатора в процессе фасилитации.
12. Цели, задачи и возможности применения фасилитации в коммерческих организациях: психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации, применимые в процессе фасилитации.
13. Цели, задачи и возможности применения фасилитации в педагогической деятельности.
14. Профессиональные компетенции в области фасилитации.
15. Личностные качества специалиста в области фасилитации.
16. Профессиональные ценности фасилитатора.
17. Этические стандарты фасилитатора в свете современных информационных технологий и требований информационной безопасности для решения профессиональных задач в сфере фасилитации.
18. Фасилитационные техники разрешения разногласий.
19. Основные подходы к оценке эффективности процесса фасилитации.
20. Инструментальная и развивающая фасилитация.
21. Критерии оценки процесса фасилитации: особенности психологического консультирования в области социальной, образовательной, политической и бизнес-деятельности.
22. Субъективные и объективные показатели эффективности процесса фасилитации. Особенности проявления возрастных этапов, кризисов развития, гендерной, этнической, профессиональной идентичности и различных факторов риска в работе с фасилитационной группой
23. Понятие «эффективность групповой деятельности». Результативности, развитие

команды, индивидуальное развитие, как показатели эффективности группы.

24. Модель групповой эффективности Р. Шварца.

25. Факторы эффективности групповой деятельности.

Задания 2 типа

1. Возможности применения, техник и методов фасилитации в переговорных процессах.
2. Возможности применения, техник и методов фасилитации в процессе принятия управленческих решений.
3. Приведите примеры применения информационно-коммуникационных технологий для решения профессиональных задач в области фасилитации.
4. Опишите конкретные ситуации из школьной жизни, в которых необходима фасилитация.
5. Сравните понятия «медиация» и «фасилитация». Опишите модель прогноза изменения психических проявлений личностей в процессе фасилитации.
6. Опишите конкретные ситуации в бизнес организациях, в которых целесообразно использовать фасилитацию.
7. Сравните понятия «модерация» и «фасилитация». Опишите специфику функционирования психики отдельных людей в процессе фасилитации с учетом их возрастных, гендерных и других особенностей.
8. Опишите возможные ситуации применения техники «саммит позитивных перемен».
9. Приведите примеры базовых психологических технологий и процедур к отдельным индивидам и группам в процессе фасилитационной практики.
10. Опишите конкретные ситуации из жизни трудового коллектива в котором в процессе фасилитации решаются задачи социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей.
11. Охарактеризуйте конкретные возможности использования фасилитации в общественных организациях.
12. Охарактеризуйте конкретные возможности использования фасилитации в муниципальных структурах.
13. Охарактеризуйте конкретные возможности использования фасилитации в работе с большими группами.
14. Охарактеризуйте конкретные возможности использования фасилитации в управлении персоналом
15. Приведите примеры многосторонних конфликтов. Обоснуйте, опираясь на знание критериев фасилитационной работы, эффективность работы группы.
16. Приведите примеры техники «очарование» и техники «объединение».
17. Опишите ситуации, в которых целесообразно применять карту эффективности группы.
18. Опишите ситуации, в которых целесообразно применять анализ групповых ролей и функций.
19. Приведите пример использования техники «диагноз-интервенция».
20. Опишите ситуации возможного применения техники «групповое видение и ценности».
21. Приведите пример использования техники «мировое кафе».
22. Проведите сравнительный анализ ценностей фасилитатора.
23. Сравните деятельность специалиста по фасилитации и специалиста по медиации.
24. Сравните деятельность фасилитатора и психотерапевта.
25. Сравните деятельность специалиста по фасилитации и бизнес-тренера.
26. Как соотносится этический кодекс фасилитатора и этические стандарты практического психолога.
27. Сравните понятия «групповая структура» и «групповая динамика» и охарактеризуйте возможности влияния на них в процессе фасилитации.

Задания 3 типа.

Задание 1. Разработайте систему мер по профилактике профессионального выгорания фасилитатора.

Задание 2. Разработайте программу профилактики и преодоления профессионального стресса у фасилитатора. Подберите из интернет-источников необходимую справочную литературу.

Задание 3. Сформируйте пакет рекомендаций по саморегуляции специалиста в области фасилитации.

Задание 4. Составьте профессиограмму специалиста по фасилитации в педагогической сфере. Подберите из интернет-источников необходимую справочную литературу.

Задание 5. Составьте профессиограмму специалиста по фасилитации в бизнес структуре. Подберите из интернет-источников необходимую справочную литературу.

Задание 6. Составьте профессиограмму специалиста по фасилитации в общественной организации. Подберите из интернет-источников необходимую справочную литературу.

Задание 7. Составьте профессиограмму специалиста по медиации в муниципальной организации. Подберите из интернет-источников необходимую справочную литературу.

Задание 8. Сформулируйте перечень профессиональных задач для фасилитатора работающего в авиакомпании.

Задание 10. Опишите возможности фасилитации в работе с управленческими командами. Составьте перечень компетенций, необходимых фасилитатору, работающему в этой сфере.

Задание 11. Опишите возможности фасилитации в работе с управленческими командами. Составьте перечень компетенций, необходимых фасилитатору, работающему в этой сфере.

Задание 12. Представьте себя фасилитатором, работающим с педагогическим коллективом. Составьте примерный план и охарактеризуйте инструменты фасилитационной сессии. В чем специфика психического функционирования человека и группы в данной ситуации?

Задание 13. Представьте себя фасилитатором, работающим с персоналом банка. Составьте примерный план и охарактеризуйте инструменты фасилитационной сессии. В чем специфика психического функционирования человека и группы в данной ситуации?

Задание 14. Представьте себя фасилитатором, работающим с командой PR-проекта. Составьте примерный план и охарактеризуйте инструменты фасилитационной сессии.

Задание 15. Представьте себя фасилитатором, работающим в молодежной общественной организации. Составьте примерный план и охарактеризуйте инструменты фасилитационной сессии. В чем специфика психического функционирования человека и группы в данной ситуации?

Задание 16. Представьте себя специалистом в области профконсультирования и профориентации. Опишите траекторию профессионального развития и порекомендуйте учебные заведения выпускнику одиннадцатого класса, который хочет быть фасилитатором в сфере образования.

Задание 17. Представьте себя специалистом в области профконсультирования и профориентации. Опишите траекторию профессионального развития и порекомендуйте учебные заведения выпускнику одиннадцатого класса, который хочет быть специалистом в области досудебного разрешения споров.

Задание 18. Сформулируйте перечень профессиональных задач для фасилитатора, работающего в тренинговой компании. Как Вы будете решать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия людей при решении этих задач?

Задание 19. Опишите возможности фасилитации в работе с командами выборных штабов перед муниципальными выборами. Составьте перечень компетенций, необходимых фасилитатору, работающему в этой сфере.

Задание 20. Представьте себя специалистом в области фасилитации, работающим в бизнес организации, в которой в течение года генеральный директор полностью сменил управленческую команду. Ваша задача сплотить и сделать более эффективной имеющуюся

группу управленцев. Ваши действия? Какие методы и приемы нужно применить?

Задание 21. Опишите возможности фасилитации в сопровождении профессиональной деятельности руководителей. Составьте перечень компетенций, необходимых медиатору, работающему в этой сфере.

Задание 22. Разработайте программу обучения фасилитации преподавателей психологии. В чем специфика отбора и оценки, которые Вы будете применять в данной ситуации?

Задание 23. Разработайте программу обучения фасилитации HR-специалистов. В чем будет заключаться специфика подготовки, направленной на обеспечение личностного роста и сохранения здоровья сотрудников в данной организации?

Задание 24. Разработайте программу обучения фасилитации преподавателей средней школы. В чем будет заключаться специфика подготовки, направленной на обеспечение личностного роста и сохранения здоровья преподавателей?

Задание 25. Разработайте программу обучения фасилитации специалистов по работе с трудными подростками. В чем будет заключаться специфика подготовки, направленной на обеспечение личностного роста и сохранения здоровья социальных работников?

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Дискуссия	10-15 - активное участие в обсуждаемой проблеме; 5-9 - недостаточно активное участие в проблеме; 1-4 -участие неактивное, ориентация в обсуждаемой проблеме низкая; 0 - не участие в обсуждаемой проблеме .
2.	Ситуационный практикум	8-10 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 5-7 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 1-4 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля
успеваемости***

Примерные темы дискуссий

1. Специфика профессионального лидерства в команде.
2. Проблема "команд" в зарубежной и отечественной психологии.
3. «Этапы большого пути» - история становления и развития практико-ориентированных исследований малых групп.
4. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
5. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно- ролевая структура группы как ресурс командообразования.
6. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
7. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.
8. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
9. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
10. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».
11. «Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.
12. «Вербочный тренинг» и другие приключения на лоне природы. Выездные корпоративные мероприятия по «развитию групповой сплоченности» - реальное средство создания управленческих команд или освоение бюджета развития?
13. «Вертикаль власти» или командная работа – где реальный ответ на вызовы

современного мира?

14. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
- а. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
15. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.

Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стади).

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Ситуационный практикум №1.

Кейс 1.

Подробно изучите биографию какого-либо политического деятеля, крупного бизнесмена и составьте графическую схему времени достижения им определенной должности. Найдите похожую по выбранной производственной или социальной сфере биографию женщины и составьте такую же карьерограмму, как и для мужчины. Сравните полученные результаты и выявите сходства и различия. Раскройте принципы повышения эффективности данные процессы.

Задание: напишите ваши действия по формированию эффективной карьеры.

Кейс 2.

Определите стадию жизненного цикла организации по предложенному описанию и предложите мероприятия по применению коучинга на данной стадии.

Кейс 3.

Напишите историю своего успеха, отвечая на рекомендованные вопросы.

- Кто вы сейчас?
- Каковы базовые ценности, на которых основываются ваши решения?
- Кем вы были пять лет назад?
- Кем вы хотите стать через пять лет?
- Кто ваша главная (целевая) аудитория, на кого Вы собираетесь оказать влияние при помощи своей истории (коллеги, клиенты, руководители и т.д.)?
- Что ваша целевая аудитория хочет и должна знать о Вас?
- Как они хотят общаться с Вами?

Ситуационный практикум №2.

Кейс 1.

Программа саморазвития лидера. Заполнить таблицу и прокомментировать каждый из пунктов:

Название		Способ развития	Источник информации	Ваш ресурс	Временной интервал	Критерии оценки
Знания						
Навыки						
Способности						

Кейс 2.

Составьте метапрограммный профиль своего партнера, на основе анализа его сочинения.

Кейс 3.

При просмотре видео-кейса определите управленческие воздействия.

Ситуационный практикум №3.

Кейс 1. Профессиональные команды поддерживают средний уровень сплоченности на основе согласованной единой цели и правил взаимодействия, принимаемых всеми. В то же время присутствует и средний уровень конфликтности, основанный на различиях в индивидуальных особенностях участников, амбициозности и последовательности лидеров.

Задание:

1. Поясните технологию, которая научит сотрудников ориентироваться на задачу.
2. Предложите мероприятия с целью повышения доверия друг к другу.

Кейс 2. Результатом исследования нескольких сотен реальных и игровых менеджерских команд явились восемь основных четко выраженных командных ролей (сформулированных Белбином).

В командной игре каждый занимает свою позицию и выполняет свои задачи. Сутью команды являются игроки, которые исполняют взаимосвязанные роли и динамично взаимодействуют друг с другом.

Задание:

1. Проанализируйте в каких командных ролях находитесь Вы и ваша команда.
2. При появлении сложного проекта, спланируйте рабочую группу так, чтобы в ней оказались сотрудники с необходимыми командными ролями.

Кейс 3.

Большинство принимает удобные, устраивающие всех решения. Независимо от процедуры принятия решения (консенсус, большинством, меньшинством, на основе экспертного мнения, авторитарно), окончательное решение — решение лидера, а все члены команды после его принятия считают его своим, безусловно доверяя тому, кто несет ответственность за достижение результата (лидеру).

Задание:

1. Разработайте мероприятия по обучению персонала активно участвовать в процессе принятия решения (создать процедуры обсуждений, вовлечь персонал в процесс выработки решений), а принятые решения воспринимать как данность, как руководство к действию.
2. Составьте программу обучения персонала навыкам «неформального» принятия мнений своих лидеров.

Ситуационный практикум №4.

Кейс 1. Участники команд, действующие в ситуации неопределенности, испытывают в процессе решения задачи дискомфорт чаще и сильнее, чем в индивидуальной деятельности. Состояние комфорта у членов команды наступает в момент достижения результата и прекращается действиями лидера, ведущего команду к новой цели.

Задание:

1. Предложите варианты формирования у сотрудников готовности к изменениям, способности принять дискомфорт как атрибут развития.
2. Определите, на чем основывается такая готовность к новым вызовам, и порекомендуйте участникам команды эффективные способы решения проблемы.

Кейс 2. Цикл Колба

Во время проведения занятий для лиц, длительно стоящих на учете по безработице, психолог столкнулся с ситуацией. Во время подачи информации о методах активного поиска работы, самопрезентации, ответах на вопросы во время собеседования при приеме на работу и т.д., большинство присутствовавших реагировали следующим образом: отвлекались, о чем-то шушукались, пытались сразу что-то сделать ...

Когда было предложено задать вопросы, они были следующего типа: «Приходилось ли вам самому долго искать работу?», «А у меня был случай ... », «Будем ли мы рассматривать реальные проблемы, с которыми сталкиваемся в жизни?»

Вопросы:

1. К какому типу обучаемых по Хони и Мамфорду можно отнести людей, присутствовавших в аудитории? Аргументируйте свой ответ.
2. Чему необходимо уделять (выделить) больше времени при взаимодействии с аудиторией, обладающей выявленной спецификой?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1.

1. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
2. Причины перехода к командному типу управления.
3. Типология команд.
4. Этапы становления эффективной команды.
5. Отличия понятий «группа» и «команда».
6. Принципы формирования эффективной команды.
7. Выработка и принятие групповых норм и правил.
8. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
9. Типы лидеров.
10. Современные теории лидерства.
11. Сотрудничество и кооперация в команде.
12. Классификация и описание групповых ролей.
13. Особенности принятия групповых решений.
14. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
15. Управленческие команды лидеров.
16. Особенности работы с командой на этапе изменений.
17. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
18. Методы повышения эффективности командной работы.
19. Конфликты в команде. Пути урегулирования.

20. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
21. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
22. Потенциальные возможности командного развития.
23. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
24. Современные методы и модели командообразования.
25. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

Задания 2 типа.

1. Какие проблемы этического характера возникают в процессе командообразования?
2. Каким образом базовые установки влияют на процесс командообразования?
3. В чем заключаются особенности работы тренера по командообразованию?
4. Охарактеризуйте командообразование как целенаправленную деятельность и дайте обоснование ключевым концепциям построения команды.
5. Конкретизируйте цели и задачи процесса командообразования. Дайте характеристику основным формам командообразования.
6. Охарактеризуйте основные направления в командообразовании и дайте рекомендацию, какая из них наиболее эффективна в работе.
7. Охарактеризуйте командообразование как метод развития организации.
8. Конкретизируйте плюсы и минусы вовлечения персонала (Employee Involvement) - служащих нижнего звена – в процесс решения проблем.
9. Назовите качества эффективной команды. Какое из качеств является наиболее важным в команде, а какие второстепенные? Обоснуйте свой ответ примерами.
10. Происходят ли в процессе совместной работы конфликты в команде? Каким образом они разрешаются?
11. Насколько быстро участники команды понимают, что для эффективного взаимодействия необходимо понять цели каждого?
12. Как в реальной деятельности команды возможно интегрировать интересы каждого?
13. Кто занимает наиболее активную позицию при поиске решения в команде?
14. Кто обычно координирует деятельность группы, а кто вносит беспорядок?
15. Как наш взгляд соотносены понятия лидерства и инициативы? Чего всегда много или слишком мало?
16. Что помогает или мешает эффективной деятельности команды?
17. Какие нормы взаимодействия в команде можно ввести для того, чтобы в будущем действовать более эффективно?
18. Как часто наблюдается в команде недостаток или переизбыток лидерства? Обоснуйте свой ответ.
19. Что нужно сделать руководителю, чтобы необходимые перемены произошли в реальности?
20. Что необходимо для эффективного общения в группе и для чего необходимо уметь передавать инициативу и давать каждому высказаться?
21. Каковы преимущества и недостатки команды с точки зрения сотрудников организации и управляющих работников?
22. Выделите и прокомментируйте потенциальные недостатки работы в группах.
23. Что является альтернативой групповому мышлению? Каковы причины «эскалации участия» в работе?
24. На основе собственного опыта расскажите о значении достижения группой единого мнения по какому-либо вопросу.
25. Каким образом можно повысить навыки сотрудников в команде?

Задания 3 типа.

1. Составьте краткий обзор современных концептуальных подходов к командообразованию.

2. Структурируйте взаимоотношения тренера и участника групповой работы в команде и оформите это в виде анализа в табличной форме.
3. Соотнесите применяемые приемы работы с командой и техники относительно стадий интервью. Сделайте сравнительный анализ.
4. Проанализируйте методы оценки личности участника командообразования на каждой стадии тренинга и подготовьте рекомендации для руководителя.
5. Подготовьте краткую сравнительную таблицу «Синдром эмоционального выгорания» по материалам В.В. Бойко.
6. Опишите менеджмент качества (Total Quality Management).
7. Согласны ли вы с утверждением: «Комитеты экономят минуты и тратят часы?» Обоснуйте свою точку зрения и сделайте матрицу менеджмента.
8. Разработайте мини-групповую программу тимбилдинга и дайте характеристику игровым методам формирования команды.
9. Продумайте и разработайте основную стратегию командопостроения.
10. Разработайте профиограмму, учитывая навыки специалиста по связям с общественностью в работе с персоналом.
11. Распределите роли в своей учебной команде, дайте каждому характеристику и обоснуйте свой выбор.
12. Составьте таблицу по типам командных ролей, которые существуют сегодня. Определите себя в качестве роли как командного игрока.
13. Составьте портрет командного лидера в виде схемы или определенного шаблона.
14. Распишите процесс принятия решений в малых группах и дайте обоснованную оценку мнению.
15. Оформите любой тренинг по тимбилдингу в виде отчета.
16. Продумайте и разработайте основную стратегию командопостроения.
17. Используя принципы случайности, интересов, мотивов власти, разработайте программу командопостроения.
18. Разработайте одно любое корпоративное мероприятие и обоснуйте его эффективность.
19. Составьте свод правил и технологические проблемы работы с сотрудниками, ориентируясь на эффективность командопостроения.
20. Разработайте механизмы эффективного управления в командообразовании и оформите это в виде регламента.
21. Составьте список и пути решения возможных конфликтов в жизни команды.
22. Составьте кодекс корпоративной культуры команды и оформите его в виде соответствующего документа.
23. Распишите типологию людей в коллективе и дайте обоснованный анализ распределению ролей.
24. Разработайте программу формирования положительного имиджа услуги-товара у работника организации.
25. Распишите ролевую структуру командообразования, обоснуйте с точки зрения менеджмента бизнес-структуру образования команды.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад-презентация	Оценки доклада: 10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 4-1 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
2.	Дискуссия	5 – исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-4 – исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1-2 – в целом правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 – ответ не правильный или вообще отсутствовал.
3.	Ситуационные практикумы	Отчет по практикуму 10-8 – имеет четко структурированные матрицы тренингов. Легко прописывает новый материал; 7-5 – способен составлять программу тренинга или адаптировать под конкретный заказ; 4-1 – способен адаптировать разработанные программы под изменяющиеся условия, структура модулей непрозрачна. 0 – не умеет проектировать тренинги, только трансляция разработанных программ.
4.	Тренинг	10-8 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. Демоверсия представлена, соответствует всем требованиям. 7-5 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления. Демоверсия представлена, есть нарушения соответствия требованиям. 4-3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика. Демоверсия не представлена. - в тренинге не участвовал. Демо-версию не представил.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов-презентаций:

Тема 1. Введение в основы тренинга

1. Тренинг как форма обучения.
2. Разновидности тренингов.
3. Тренинг целеполагания как базовая основа обучающих тренингов
4. Виды тренингов: тренинги общения, делового общения, партнерского общения и др.

Тема 2. Технология создания и подготовки тренинга целеполагания

1. Структура тематических тренинговых модулей
2. Разминка как метод управления психофизиологическим состоянием группы.
3. Фасилитация как метод активизации внимания участников тренинга.
4. Алгоритм проведения фасилитации.
5. Методика самостоятельного составления фасилитации к собственному тренингу.
6. Правила работы группы, знакомство и завершение дня.
7. Подготовка помещения
8. Раздаточный материал
9. Как начинать работать с аудиторией.

Тема 3. Технология ведения тренинга

Работа с групповой динамикой. Работа с группой. Стадии развития группы. Стили работы с группой.

1. Трудные участники в тренинговой группе, разница в статусе участников тренинга, число участников.
2. Правила подбора тренинговой группы, ее обоснование.
3. Диагностика социально-психологической ситуации (по К. Фопелю).
4. Возможности психологической диагностики участников тренинга.
5. Групповая динамика и этапы работы группы, характеристика группы

Тема 4. Ведущий социально-психологического тренинга: профессиональный и личностный аспекты

1. Роль тренера.
2. Подготовка тренера.
3. Компетенции тренера.
4. Коммуникативные конфликты в тренинге.
5. Личностные качества ведущего-тренера

Примерные темы для дискуссий

1. Игровые групповые дискуссии, дебаты.
2. Игровая дискуссия в режиме брейн-сторминга – «мозгового штурма».
3. Креативные технологии в тренинге: как придумать упражнение?
4. Основные шаги в разработке новой формы активности на тренинге: поиск и работа с исходным материалом.
5. Анализ, адаптация и апробация форм.
6. Интеграция в структуру тренинга

Темы для дискуссий по подготовке программ тренинга по целям:

1. Тренинг «Эффективные переговоры».
2. Тренинг преодоления конфликтов в деловом общении.
3. Тренинг мотивации клиентов.
4. Тренинг профессиональных достижений.
5. Тренинг «Эффективный руководитель».
6. Тренинг «Тренинг креативности».
7. Тренинг Клиентоориентированность.
8. Тренинг лидерских компетенций.
9. Тренинг планирования карьеры.
10. Тренинг «Тренинг общения».
11. Тренинг коммуникативных умений.
12. Тренинг самопрезентации.
13. Тренинг проведения презентаций.
14. Тренинг «Навыки уверенного поведения».
15. Тренинг «Стили управления коллективом».

Типовое задание к ситуационным практикумам

Ситуационный практикум 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения тренера в рамках выявления потребности в проведении тренинга. Укажите, какой вид тренинг эффективен в данном случае и какие методы нужно использовать при проведении тренинга?

Ситуация: в городе N. в одной аудитории собрались представители власти, малого бизнеса, учителя и врачи, представители НКО. Во время семинара было необходимо выявить общие проблемы местного сообщества и найти варианты решения. Как примирить всех и разрушить стереотипы типа: «Я прав, потому что руковожу» и «Я прав, потому что мне плохо», и включить всю группу в работу?

Два ведущих тренера объявляют об условном распределении ролей между собой – «злой и добрый эксперты».

Ситуационный практикум 2. Проанализируйте ситуацию и предложите возможные пути решения данной ситуации.

Ситуация: На тренинге «Стратегическое планирование», который проводился для представителей администраций городов области, все шло очень туго. Несмотря на то, что тема и программа тренинга были известны заранее, все ключевые элементы стратегического планирования – видение, миссия, цели, задачи – вызывали у участников одну реакцию: «Это не для нас, это нереально!» Объяснения нереальности были разные, например, «у нашего отдела не может быть своей миссии, так как есть руководство, и оно все нам диктует». Народ не хотел воспринимать информацию ни в какую.

Ситуационный практикум 3. Проанализируйте ситуацию и предложите, как можно выйти из сложившейся ситуации, сохранив тайминг и правила предварительного этапа тренинга. Дайте четкий ответ: что можно сделать бизнес-тренеру.

Ситуация: На одном из бизнес-тренингов тренер оказался в весьма щекотливом положении. Вместо запланированных 25 человек участников было 40. Мало этого, дополнительные люди имели ограниченные физические возможности, им было сложно вставать из-за стола и перемещаться по аудитории. Тренеру пришлось на ходу менять процедуру знакомства.

Ситуационный практикум 4. На одном из тренингов тренер оказался в весьма щекотливом положении. Вместо запланированных 25 человек участников было 40. Мало этого,

дополнительные люди имели ограниченные физические возможности, им было сложно вставать из-за стола и перемещаться по аудитории. Тренеру пришлось на ходу менять процедуру знакомства.

Задание: Проанализируйте ситуацию и предложите, как можно выйти из сложившейся ситуации, сохранив тайминг и правила предварительного этапа тренинга. Дайте четкий ответ: что можно сделать бизнес-тренеру в данной ситуации?

Типовые задания к тренингу

Практические задания на проверку умений и навыков.

Демоверсия тренинга на 30 минут из предметной области дисциплины для выявления способности обучаемых выбирать и применять соответствующие методы тренинговых технологий, близких к профессиональной деятельности.

Разработать программу тренинга с учетом современных технологий.

Структура тренинга:

1. Тема.
2. Цель.
3. Задачи.
4. Категория участников (тренинг рассчитан на работу с ...);
6. Состав групп (численность ____ человек).
7. Место проведения.
8. Длительность (тренинг рассчитан на ____ астрономических часа). Тайминг-сетка.
9. Содержание занятий (подборка упражнений).

Описание упражнений должно включать:

1. название упражнения;
2. цель упражнения;
3. время проведения (исходя из количества участников и специфики упражнения);
4. необходимые материалы (если есть);
5. теоретическая база (или психологический подход, в рамках которого разработано упражнение);
6. инструкция (если это ролевая игра, то описать подготовку к игре: представление ролевой игры, ввод в ситуацию, раздача ролей, инструктаж участников, инструктаж зрителей);
7. вопросы, обеспечивающие обратную связь;
8. заключение.

Важно указать часы кофе-брейков, привести весь стимульный материал (методические тетради, схемы, таблицы и прочее) в виде блокнота участника.

Работа представляется в печатном и в электронном виде – презентация тренинга (в том числе слайды), а также демонстрация практической части одного из основных блоков программы в качестве тренинга всей группе и/или внешним участникам.

Бланк оценки по разработке и проведению бизнес-тренинга.

Все параметры оценки в представленной таблице компетенций имеют 4 уровня:

- 3 – демонстрирует структурированные знания, умения, опыт практического применения в полном объеме.
- 2 – есть знания, они структурированы, есть понимание как их использовать, однако применение не гибкое.
- 1 балл – знания есть, нет понимания практического применения, то есть каким образом их использовать.

0 баллов – базовые знания отсутствуют.

№	Проф. навыки	Критерии оценки
1.	Коммуникативность	3 – В дополнение к уровню 2: - умеет вести диалог как со всей группой в целом, так и с ее отдельными слушателями. – Заинтересованность и готовность получать обратную связь от слушателей и группы в целом. - Умеет «держать внимание» группы и «управлять» этим вниманием. - Умеет (при необходимости) «быть в центре» или «отдавать процесс группе, оставаясь незаметным наблюдателем».
		2 – Умеет взаимодействовать с группой в режиме диалога, корректно запрашивать и снимать обратную связь.
		1 – Способен наладить диалог с группой, однако при этом часто теряет инициативу.
		0 – Использует режим монолога, не проявляет инициативы в настройке диалога с группой, лекционный тип взаимодействия.
2.	Управление групповой динамикой	3 – В дополнение к уровню 2: - Самостоятельно управляет групповыми процессами в группе. - Легко разрешает сложные моменты, не боится «грузить» группу.
		2 – Способен управлять групповыми процессами. - Отслеживает состояние группы и быстро меняет динамику.
		1 – с трудом управляет динамикой группы, вносит изменения только в критических ситуациях.
		0 – Не умеет управлять групповой динамикой, группа руководит тренером.
3.	Считывание сигналов группы, реакция	3 – В дополнение к уровню 2: - Не только отслеживает сигналы, но и быстро выстраивает логические цепочки и делает выводы по обрывочной информации.
		2 – Умеет отслеживать индивидуальные и групповые сигналы, говорящие о состоянии группы(участников), уровне их продвижения в материале.
		1 – Не сразу замечает сигналы от группы в целом и от отдельных участников.
		0 – Не замечает сигналы, меняет поведение только при озвучивании от группы.
4.	Системность в формулировании целей и задач тренинга	3 – В дополнение к уровню 2: - Умеет «переводить» цели тренинга в процесс формирования навыков. - Цель и польза любого действия конкретна и ясна для участников.
		2 – Умеет четко обозначать итоговые цели тренинга, может прописать задачи под конкретные цели. - Определяет область и границы возможностей тренинга.
		1 – Нечетко формулирует цели и задачи тренинга, в каких-то местах процесс «провисает» по взаимосвязи с целями, структура тренинга расплывчата.
		0 – Не может сформулировать цели и задачи тренинга. Не может создать четкую структуру тренинга.
5.	Владение тренерским инструментарием.	3 – В дополнение к уровню 2: - Может гибко и быстро менять инструментарий в зависимости от потребностей и особенностей группы.
		2 – знает и эффективно использует значительную часть тренерского инструментария (тесты, кейсы, разминки, видеоролики и т.п.).
		1 – Не умеет менять форму и средства работы в зависимости от изменения условий, инструментарий ограничен.
		0 – Предпочтительно лекционный тип поведения тренингов (трансляция чужих разработок без привязки к ситуации).
6.	Обладание навыками проектирования тренинга.	3 – В дополнение к уровню 2: – Имеет четко структурированные матрицы тренингов. Легко прописывает новый материал.
		2 – Способен составлять программу тренинга или адаптировать под конкретный заказ.
		1 – Способен адаптировать разработанные программы под

		изменяющиеся условия, структура модулей непрозрачна. 0 – Не умеет проектировать тренинги, только трансляция разработанных программ.
7.	Концептуализация и структурирование	3 – В дополнение к уровню 2: - Постоянное структурирование высказываний, промежуточных итогов, всего тренингового пространства в процессе обучения. 2 – Может представить группе краткое содержание сказанного (с учетом специфики языка слушателя и группы). 1 – Присутствует структура и логика, нет резюмирования 0 – нет логики в подачи материала, отсутствует выделенная структура тренинга.
8.	Методическое и техническое обеспечение тренинга	3 – В дополнение к уровню 2: - наличие разработанной программы тренинга и конспекта для тренера (тайминг, содержание, ресурсы, комментарии; рабочая тетрадь, раздатка). - использование презентации(слайды). – разработка авторских (собственных) кейс-заданий, упражнений и рабочих материалов для участников тренинга. 2 – наличие разработанной программы тренинга (тайминг, содержание, ресурсы, комментарии) - использование презентации(слайды). - использование методических материалов для участников тренинга 1 – наличие разработанной программы тренинга (содержание) – применяет известные упражнения и кейс-задания согласно теме тренинга 0 – отсутствие программы тренинга - не использует методический инструментарий
9.	Адаптивность поведения в работе со сложными слушателями	3 – В дополнение к уровню 2: - Считывает сигналы группы, предотвращает появление сопротивления в группе, в группе не возникает сопротивление. 2 – Снимает возражения, работает со сложными слушателями. 1 – Разрешает сложную ситуацию с трудом, либо пытается давить на участников. 0 – При возражениях теряется, отдает инициативу сложным участникам.
10.	Знание темы. Знание продукта (продуктовый тренинг)	3 – В дополнение к уровню 2: – знания темы не только в рамках программы тренинга, но и более обширные по теме. - Постоянное развитие в рамках темы, самостоятельный поиск информации, увлеченность. - Владеет навыками, которым обучает участников. 2 – Структурированные и теоретические знания по теме; есть понимание; не готов демонстрировать свободное владение навыками, которым обучает участников. Нет перевода на «язык выгод», в первую очередь для обучаемых. 1 – Есть базовые знания по теме, нет понимания, как их применять на практике; понимает значение тех или иных терминов, не может объяснить своими словами. 0 – Знание тем тренинга на уровне обывателя; не понимает основ и значения терминов.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Тренинг как форма обучения.
2. Виды тренингов.
3. Модульная структура проведения тренинга.
4. Групповая динамика и этапы работы группы, характеристика группы.
5. Цели, положения и принципы организации групп-встреч.
6. Роль тренера в тренинге. Подготовка тренера. Компетенции тренера.
7. Виды тренинговой активности.
8. Проектирование тренинга. Работа с аудиторией.
9. Основные компоненты тренинга. Структура тренинга.
10. Предтренинговая диагностика. Выявление потребности в обучении.
11. Режим работы в тренинге, техники удерживания авторитета.
12. Трудные участники в тренинговой группе.
13. Разница в статусе участников тренинга, число участников.
14. Качества личности участника тренинга, позитивно связанные с успешностью результатов.
15. Подготовка помещения для проведения психологического тренинга, раздаточный материал. Их роль и значимость.
16. Начало проведения тренинга. Основные этапы.
17. Диагностика социально-психологической ситуации.
18. Правила работы группы, знакомство и завершение дня.
19. Интерактивные игры как средство групповой психологической работы.
20. Стереотипы восприятия в тренинге. Их значимость и роль для участников.
21. Психодиагностика, используемая в тренинговой работе
22. Невербальные формы общения в тренинге. Психологические особенности и характеристика.
23. Оценка эффективности тренинга. Критерии оценки эффективности тренинга.
24. Посттренинг. Закрепление результата.
25. Обратная связь и оценка обучающего эффекта тренинга.

Задания 2-го типа

1. На одном из тренингов тренер оказался в весьма щекотливом положении. Вместо запланированных 25 человек участников было 40. Мало этого, дополнительные люди имели ограниченные физические возможности, им было сложно вставать из-за стола и перемещаться по аудитории. Тренеру пришлось на ходу менять процедуру знакомства.

Задание: Проанализируйте ситуацию и предложите, как можно выйти из сложившейся ситуации, сохранив тайминг и правила предварительного этапа тренинга.

2. Каких правил при организации тренинга обязан придерживаться бизнес-тренер?

3. Тренер предлагает участникам представить, что в аудитории раскинулось волшебное необычное дерево. Необычно оно тем, что растет не вертикально, а горизонтально подобно лиане. Там, где флип-чарт, там крона дерева, от кроны идет ствол в противоположный угол аудитории, а в углу — корни дерева. Волшебное же дерево потому, что в кроне его ларец, в котором хранится...

Тренер называет параметр. Например, в кроне «Я умею устанавливать контакт с любым клиентом и в любой ситуации», тогда как в корнях скрывается противоположность «Я устанавливаю контакт не с любым клиентом и далеко не в любой ситуации».

Задание: Проанализируйте ситуацию с точки зрения бизнес-тренера в рамках выявления потребности в проведении тренинга.

4. Тренер предлагает участникам представить, что в аудитории раскинулось волшебное необычное дерево. Необычно оно тем, что растет не вертикально, а горизонтально подобно лиане. Там, где флип-чарт, там крона дерева, от кроны идет ствол в противоположный угол аудитории, а в углу — корни дерева. Волшебное же дерево потому, что в кроне его ларец, в котором хранится...

Тренер называет параметр. Например, в кроне «Я умею устанавливать контакт с любым клиентом и в любой ситуации», тогда как в корнях скрывается противоположность «Я устанавливаю контакт не с любым клиентом и далеко не в любой ситуации».

Задание: Укажите, какой вид тренинга эффективен в данном случае и какие методы нужно использовать при проведении тренинга?

5. Тренер предлагает участникам представить, что в аудитории раскинулось волшебное необычное дерево. Необычно оно тем, что растет не вертикально, а горизонтально подобно лиане. Там где флип-чарт, там крона дерева, от кроны идет ствол в противоположный угол аудитории, а в углу — корни дерева. Волшебное же дерево потому, что в кроне его ларец, в котором хранится...

Тренер называет параметр. Например, в кроне «Я умею устанавливать контакт с любым клиентом и в любой ситуации», тогда как в корнях скрывается противоположность «Я устанавливаю контакт не с любым клиентом и далеко не в любой ситуации».

Задание: Какую цель преследует подобное задание и при каких видах тренинга уместно их применять?

6. В процессе тренинговой работы вы, как тренер, решили провести с аудиторией групповую дискуссию «Угон самолета». Участники активно включались в процесс, однако время от времени участники перебивали друг друга, не слышали доводов и аргументов друг друга, зачастую переходили на личности.

В итоге результат групповой дискуссии был сведен к нулю – участники не пришли к общему мнению, более того – не было понимания достигнутого результата.

Вопросы: Назовите цели групповой дискуссии, которая проводится в формате тренинга.

7. В процессе тренинговой работы вы, как тренер, решили провести с аудиторией групповую дискуссию «Угон самолета». Участники активно включались в процесс, однако время от времени участники перебивали друг друга, не слышали доводов и аргументов друг друга, зачастую переходили на личности.

В итоге результат групповой дискуссии был сведен к нулю – участники не пришли к общему мнению, более того – не было понимания достигнутого результата.

Вопросы: Какими действиями тренера должны быть при проведении подобных мероприятий? Кем он является при проведении групповой дискуссии?

8. Как тренеру вам поступил заказ от внешнего заказчика провести тренинг, который бы способствовал развитию коммуникативных навыков, сплочению команды.

Задание: 1.

Достаточно ли информации для тренера, чтобы начать разрабатывать тренинг по командообразованию?

Определите цели и задачи тренинга, распишите основные этапы проведения тренинга. Обоснуйте ответ.

Назовите стратегии поведения участников, которые планируются выработать в процессе тренинга?

1. Группе передают информацию в виде фактов, основывающихся на реальной ситуации, и просят обсудить либо «проиграть» проблемы, проанализировать вопросы и дать рекомендации.

Задание:

- а) Какое задание вы дадите участникам тренинга в данной ситуации? Обоснуйте свой ответ, основываясь на регламентах и основных правилах групповой работы.
- б) Какую роль выполняет тренер, когда группа предоставлена самой себе?
- в) Каким образом будет проходить анализ и сбор рекомендаций со стороны участников группы?

2. Как создать кейс на тренинге с помощью участников?

Расскажите процедуру написания кейс-задания, определите основные индикаторы составления подобных заданий. Обоснуйте свой ответ

3. В процессе тренинговой работы вы, как тренер, решили провести с аудиторией групповую дискуссию «Угон самолета». Участники активно включались в процесс, однако время от времени участники перебивали друг друга, не слышали доводов и аргументов друг друга, зачастую переходили на личности.

В итоге результат групповой дискуссии был сведен к нулю – участники не пришли к общему мнению, более того – не было понимания достигнутого результата.

Вопросы: Какие необходимы материалы и ресурсы, чтобы дискуссия была эффективной?

4. Перед вами, как перед тренером, поставлена задача: разработать анкету Обратной связи для участников тренинга.

Вопросы: Какова структура разработки анкеты обратной связи тренинга и всех навыков, которые должны быть проработаны на тренинге?

5. Перед вами, как перед тренером, поставлена задача: разработать анкету Обратной связи для участников тренинга.

Вопросы: Какую цель преследует анкета обратной связи?

Расскажите, чем должен руководствоваться тренер при разработке анкеты и как в дальнейшем с ней обращаться?

6. Сделайте расчет времени на ролевую игру в тренинге продаж: обоснуйте, каким должен быть тайминг, сколько времени отводится на проигрывание одного кейса?
7. Для проведения каких кейсов необходимо обладать дополнительным запасом времени, которые можно предоставлять участникам по ходу выполнения задания?
8. Разработайте рекомендации по обсуждению ролевой игры или кейса? Уместно ли переносить/откладывать обсуждение или разбор ситуации на другой день или даже на следующую сессию?
9. Разработайте и пропишите структуру игровой групповой дискуссии либо дебатов. Учитывайте при этом психологические особенности и характеристики.

10. Вам необходимо провести предтренинговую диагностику. Разработайте схему выявления потребности в обучении.
11. Пропишите основные компоненты тренинга общения, его структуру. Обоснуйте ваш подход разработки и какой методологии вы придерживались?
12. Разработайте программу коммуникативного тренинга.
13. Составьте программу по отработке стереотипов восприятия в тренинге. Пропишите их значимость и роль для участников в таком тренинге.
14. Составьте программу мини-тренинга делового общения. В основное содержание включите интерактивные игры как средство групповой психологической работы.
15. Пропишите схему проведения диагностики социально-психологической ситуации. Какие методики вы точно включите, а какие нет. Обоснуйте свой ответ.
16. Разработайте анкету обратной связи, где должны быть включены все параметры тренинговой процедуры.
17. Разработайте программу оценки эффективности тренинга. Укажите концептуальные критерии оценки.

Задания 3-го типа

Типовое задание 1. Разработайте программу-матрицу демо-версии коммуникативного тренинга. Программа должна содержать цели и задачи, основное содержание проведения тренингового обучения и заключительную часть. Алгоритм разработки одинаковый как в типовом задании.

Типовое задание 2. Разработайте программу-матрицу демо-версии тренинга восприятия. Программа должна содержать цели и задачи, основное содержание проведения тренингового обучения и заключительную часть. Алгоритм разработки одинаковый как в типовом задании.

Типовое задание 3. Разработайте программу-матрицу демо-версии тренинга эффективного запоминания материала. Программа должна содержать цели и задачи, основное содержание проведения тренингового обучения и заключительную часть. Алгоритм разработки одинаковый как в типовом задании.

Типовое задание 4. Разработайте программу-матрицу демо-версии речевого тренинга (выступление перед аудиторией). Программа должна содержать цели и задачи, основное содержание проведения тренингового обучения и заключительную часть. Алгоритм разработки одинаковый как в типовом задании.

Типовое задание 5. Разработайте программу-матрицу демо-версии тренинга ассертивности. Программа должна содержать цели и задачи, основное содержание проведения тренингового обучения и заключительную часть. Алгоритм разработки одинаковый как в типовом задании.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
Доклад-презентация	10-9 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, четко структурирован, все вопросы освещены в полном объеме; презентация выполнена с соблюдением всех требований и творчески осмыслена. 8-6 – конспект выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, все вопросы освещены в достаточном объеме; презентация выполнена с соблюдением всех требований. 5-3 - конспект выполнен в соответствии с заявленной темой, нет четкой структуры, не все вопросы освещены в достаточном объеме; презентация выполнена с нарушением требований. 2-1 - конспект и презентация выполнены формально с высоким уровнем заимствований из интернета. 0 - задание не выполнено.
Дискуссия	5-4 - исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-2 - исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1 - в целом ответ правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 - ответ не правильный или вообще отсутствовал.
Ситуационный практикум	Отчет по практикуму 10-8 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, качественно и творчески, логически верно; 7-5 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, логически верно, допущены незначительные ошибки; 4-3 – задание выполнено в заданное время, самостоятельно, допущены логические неточности и отдельные ошибки; 2-1 – обучающийся самостоятельно и вовремя не справился с заданием, допущены значительные ошибки.
Тестовые задания	5 – не менее 27 правильных ответов; 4-3 – не менее 25 правильных ответов; 1-2 – не менее 15 правильных ответов; 0 – менее 15 правильных ответов.
Эссе	5-4 - исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-2 - исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1 - в целом ответ правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 - ответ не правильный или вообще отсутствовал.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля
успеваемости***

Типовые задания к ситуационному практикуму

Задание 1. «Анализ деятельности менеджера по продажам в организации».

Менеджер по продажам – это одна из наиболее популярных профессий, ведь именно этот специалист обеспечивает, по сути, финансовое благополучие компании. В одних фирмах менеджеры по продажам работают напрямую с потребителями (особенно, если это крупный и дорогостоящий товар) в других – с компаниями-дистрибьюторами, которые приобретают партии товара и развозят их по магазинам, в третьих – совмещают и ту, и другую схему продаж. Большую часть своего рабочего времени этот специалист проводит в переговорах (телефонных,

личных). Что вам необходимо сделать:

1. Сформулируйте общую (главную) цель деятельности менеджера по продажам. На основе этой цели укажите его основную задачу, позволяющую наилучшим образом достичь этой цели.

2. Исходя из сформулированной цели, укажите, что будет являться результатом деятельности.

Задание 2. Опишите психологическую структуру следующих видов деятельности менеджера по продажам.

1. Первоначальная выкладка товара в торговом зале с последующим ее поддержанием.

2. Проведение презентаций и тренингов по новым товарам, услугам и акциям фирмы.

3. Ответы на входящие запросы клиентов по телефону. Менеджеру постоянно приходится отвечать на входящие запросы от клиентов, выясняя суть вопроса или проблемы, с которой столкнулся клиент

Вам необходимо раскрыть мотив, цель, профессионально важные качества для ее успешного выполнения, внешние факторы (условия), способные положительно или отрицательно повлиять на результат.

Задание 3. Прочитайте ситуацию и дайте рекомендации по разрешению данной ситуации: В сервисной организации в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге. Как следует поступить женщинам в данной ситуации?

Задание 4. Прочитайте ситуацию и дайте рекомендации по разрешению данной ситуации: В отдел продаж назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше – средний возраст персонала – 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно – они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение. Как можно выйти из подобной ситуации?

Задание 5. Прочитайте ситуацию и дайте рекомендации по разрешению данной ситуации: В коллективе есть сотрудник, считающий себя «душой компании» – он постоянно шутит, рассказывает анекдоты, регулярно уходит на перекуры и зовет половину отдела с собой. Большинству работников такое поведение кажется неуместным – мало того, что шутки балагура далеко не всегда смешные, при этом он еще и отвлекает коллег от работы. Однако напрямую попросить весельчака умерить свой пыл сотрудники стесняются. Что следует предпринять его коллегам?

Примерные темы докладов-презентаций

1. Особенности консалтинговой услуги.
2. Функции и принципы управленческого консультирования.
3. Классификация управленческих услуг в Европе и США.
4. Классификация управленческих услуг в России.
5. Сущности и типы организационных структур.
6. Организационная структура малой консалтинговой фирмы.
7. Сущность и классификация методов, используемых в консалтинге.
8. Реинжиниринг.
9. Аутсорсинг.

10. Бенчмаркинг – механизм сравнительного анализа эффективности работы компаний.
11. Коммуникации и управленческое консультирование.
12. Поведенческие роли консультанта.
13. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант – клиент».
14. Оценка качества консалтинговых услуг.
15. Программы развития консалтинговой практики.
16. оценка эффективности управленческого консультирования.
17. Развитие управленческого консультирования в России.
18. Проблемы развития бизнес-психологического консультирования в России

Примерные вопросы для организации дискуссий

1. Связь курса «Психологическое бизнес-консультирование» с другими дисциплинами.
2. Типы консультационных организаций.
3. Перечислите достоинства и недостатки внутренних консультантов.
4. Экспертное консультирование: смысл, значение, основные черты.
5. Процессное консультирование: смысл, значение, основные черты.
6. Обучающее консультирование: смысл, значение, основные черты.
7. Типы управленческого консультирования.
8. Методы управленческого консультирования.
9. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант-клиент».
10. Личностно-деловые качества консультанта. Профессиональная компетентность консультанта.
11. Что понимается под качеством консультирования?
12. Технологии тренинговой работы в компании
13. Развитие и саморазвитие бизнес-тренера
14. Сущность деловых игр и их место в бизнес-консультировании.

Примерные темы эссе

1. Представление о роли консультанта в процессе бизнес-психологического консультирования.
2. Сознательные и бессознательные аспекты доверия в бизнесе.
3. Бизнес как деятельность и социокультурный институт.
4. Этические аспекты принятия управленческих решений.
5. Конфликт ценностей в организации.
6. Личность и этика консультанта в бизнес-психологическом консалтинге.
7. «Бизнес – искусство извлекать деньги из кармана другого человека, не прибегая к насилию» (М. Амстердам), как вы понимаете данную фразу?
8. Как дисциплина «Бизнес-психологический консалтинг» сможет мне помочь в моей дальнейшей работе.
9. Использование бизнес-психологического консалтинга в стратегическом управлении организации.
10. Эффект от бизнес-психологического консультирования: почему не сразу очевиден положительный результат от изменений в компании-клиенте, внесенных на основе рекомендаций консультанта.

Примерный тест

1. **Управленческое консультирование – это.....**
 - a) консультирование по вопросам управления персоналом организации
 - b) предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и возможностей, рекомендаций и соответствующих мер и содействие в их реализации
 - c) консалтинговая услуга, которая обязательно является платной

- d) все перечисленные ответы
2. **Сколько существует подходов к определению понятия «консультирование»?**
- a) Один
- b) Два
- c) Три
- d) Четыре
3. **Расставьте в правильном порядке четыре этапа диагностической работы консультанта**

- a) Обратная связь с работодателем, принятие решения
- b) Определение конкретной структуры и принятие решения о том, каким образом будет осуществляться сбор и анализ данных
- c) Определение факторов и продолжение сбора информации
- d) На данном этапе факторы проходят серьезный анализ и отбор факторов

Правильный порядок: _____

4. **Запишите в специальном поле для ответов букву, подходящую для каждого элемента из первого (нумерованного) списка. К каждому элементу из первого списка может относиться один элемент из второго списка.**

Предварительная стадия	А. начало работы консультанта и клиента, их первый контакт посредством предварительных переговоров о возможности сотрудничества, первое обсуждение проблемы и возможных путей ее разрешения (фаза подготовки).
Предпроектная стадия	Б. эта стадия включает в себя этап диагностики, этап разработки решения, этап внедрения
Проектная стадия	В. оценка сделанного и сравнение фактически полученных результатов с планируемыми (фаза завершения).
Послепроектная стадия	Г. осознание руководителем наличия проблемы и необходимости ее разрешения и признание им, что для этого необходимо привлечь внешнего консультанта. Поиск источников информации о консультантах, сбор и анализ информации о консультантах, их услугах, базовых условиях сотрудничества.

Номер вопроса	Правильный вариант ответа
1	
2	
3	
4	

Ответ: _____

5. **Запишите в специальном поле для ответов букву, подходящую для каждого элемента из первого (нумерованного) списка. К каждому элементу из первого списка может относиться один элемент из второго списка.**

1.Этап диагностики	А. Обоснование рекомендаций по инновациям
2.Этап разработки решений	Б. Сбор данных и формирование комплексной картины жизнедеятельности предприятия (<i>фаза диагноза</i>) с целью дальнейшей характеристики финансово-экономического, организационно-технического состояния, и социально-психологического взаимодействия в коллективе компании
3.Этап внедрения рекомендаций	В. Эффективная реализация утвержденных руководством организации-клиента рекомендаций консультанта

Номер вопроса	Правильный вариант ответа
1	
2	
3	

6. Вид консалтинга, который не применяется при бизнес-психологическом консультировании.

- a) Процессный
- b) Экспертный
- c) Технический
- d) Обучающий

7. Внутренний консультант – это...

a) высококвалифицированный специалист в какой-либо отрасли, получивший основательную подготовку по управленческому консультированию и не входящий в состав консультируемой организации.

b) специалист, который входит в состав консультируемой организации и оказывает помощь руководителю в пределах данной организации.

c) специалист, который в основном специализируется на помощи руководителю и консультирование является для него основным источником доходов.

d) нет правильного ответа

8. Внешний консультант – это...

a) высококвалифицированный специалист в какой-либо отрасли, получивший основательную подготовку по управленческому консультированию и не входящий в состав консультируемой организации.

специалист, который входит в состав консультируемой организации и оказывает помощь руководителю в пределах данной организации.

b) специалист, который в основном специализируется на помощи руководителю и консультирование является для него основным источником доходов.

c) нет правильного ответа

9. Вид консультирования, получивший в России наибольшее распространение.

- a) Процессное
- b) Экспертное
- c) Экспертно-обучающее
- d) Обучающее

10. Какой вид консалтинга НЕ относится к бизнес-психологическому консалтингу?

- a) Кадровый консалтинг
- b) Стратегический консалтинг
- c) Логистический консалтинг
- d) Репутационный консалтинг

1. В каком из перечисленных случаев необходимо отказаться от проведения консультирования?

a) Есть проекты, эффективность которых очевидна лишь владельцу, в то время как ваш опыт подсказывает обратное.

b) Как выразился Нил Рэкхем: «Если клиенты просят вас провести исследование, цель которого — доказать их правоту, проблемы возникнут обязательно».

c) Вы не уверены, что сможете качественно реализовать проект своими силами, вашего опыта и компетенций не хватает, чтобы решить подобный вопрос.

d) Во всех вышеперечисленных случаях необходимо отказаться от проведения бизнес-психологического консультирования.

2. **Какими качествами должен обладать консультант, который занимается бизнес-психологическим консультированием?**

3. **Запишите в специальном поле для ответов букву, подходящую для каждого элемента из первого (нумерованного) списка. К каждому элементу из первого списка может относиться один элемент из второго списка.**

1. Коучинг	А. Фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения максимального эффекта производственно-хозяйственной и других видов деятельности
2. Реинжиниринг	Б. Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый по-русски - тренер, помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.
3. Бенчмаркинг	В. Метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок.
4. Тренинг	Г. Сопоставительный анализ на основе эталонных показателей как процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования предприятия с целью улучшения собственной работы.

Номер вопроса	Правильный вариант ответа
1	
2	
3	
4	

4. **К концепции «шесть сигм» не относится следующее положение:**

- a) Ключевые показатели эффективности (КРІ) должны быть измеряемыми. Если процессы можно измерить, значит их можно контролировать, а поэтому улучшить
- b) Необходимо постоянно стремиться к тому, чтобы все процессы на производстве были предсказуемыми
- c) Удовлетворение потребителя. Они же являются индикаторами качества продукции. Сколько бы ни стоила продукция, потребитель ожидает ее высокого качества, быструю доставку, отменное обслуживание
- d) Стремление к совершенству, необходимость решать проблемы по мере их поступления

5. **К концепции «шесть сигм» не относится следующее положение:**

- a) Налаживание командной работы и вовлечения персонала. Работник должен быть заинтересован в результатах. Заинтересованный сотрудник приносит значительную помощь в развитии компании
- b) Слухи и доносы часто играют решающую роль в принятии управленческих решений
- c) Упреждающее управление. Лучше выделить деньги на профилактику, чем потом на восстановление имиджа компании
- d) Интерес к клиенту должен быть искренним. Клиент чувствует неискренность

6. **Составляющие тайм-менеджмента:**

- a) Планирование и распределение времени
- b) Составление списков дел
- c) Делегирование задач и управление ресурсами
- d) Все ответы верны

7. **Признаки наличия неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе:**

- a) Взаимная поддержка
- b) Пессимизм, скука
- c) Недоверие друг к другу
- d) Низкая производительность труда

8. **Признаки наличия благоприятного социально-психологического климата в коллективе:**

- a) Высокое количество прогулов и опозданий
- b) Минимальная текучесть кадров
- c) Частые перерывы на работе
- d) Открытость коммуникации

9. **Какие психодиагностические методики помогут вам оценить состояние психологического климата в коллективе организации?**

10. **Выделите признак, который не является основным при оценке качества предоставленных услуг в области бизнес-психологического консалтинга.**

- a) Достоверность: информация должна быть избавлена от ошибок
- b) Комплексность: решение является более качественным при полноте информации
- c) Краткость: информация должна представляться в сжатой форме, которая позволяет принимать решение быстро и легко
- d) Уместность: первоочередной должна быть информация, которая действительно позволяет принимать решение

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Аутсорсинг и передача функций.
2. Взаимодействие «консультант-клиент».
3. Психологический смысл сотрудничества консультанта и клиента.
4. Поведенческие роли консультанта.
5. Возможности тренинга в сфере управленческого консультирования.

6. Возникновение психологического бизнес-консультирования и основные этапы его развития.
7. Психологические эффекты от изменений в компании-клиенте, внесенных на основе рекомендаций консультанта?
8. Всеобщее управление качеством и концепция «шести сигм».
9. Классификация деловых игр, используемых в бизнес-консультировании.
10. Коучинг как тренировка на достижение наивысших результатов в минимальные сроки.
11. Личностно-деловые качества консультанта.
12. Основные черты экспертного консультирования.
13. Основные этапы становления и развития бизнес-консультирования в России.
14. Перечислите достоинства и недостатки внешних консультантов.
15. Перечислите основные типы консультационных организаций, относящихся к внешним консультантам.
16. Предмет курса «Психологическое бизнес-консультирование»; цель и задачи курса.
17. Проблемы внедрения аутсорсинга в России.
18. Проблемы развития консалтинга в России.
19. Процессное консультирование и его основные черты
20. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант-клиент».
21. Психологическое бизнес-консультирование как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса.
22. Развитие и саморазвитие бизнес-тренера
23. Реинжиниринг как метод фундаментального переосмысления и радикального перепроектирования бизнес-процессов.
24. Сущность деловых игр и их место в бизнес-консультировании.
25. Технологии тренинговой работы в компании
26. Тренинг как инструмент управления эффективностью компании
27. Смысл экспертного консультирования?

Задания 2 типа

1. Приведите примеры аутсорсинга и его основных функций.
2. Как осуществляется взаимодействие в диаде «консультант-клиент».
3. Примеры сотрудничества консультанта и клиента в решении бизнес-задач.
4. На конкретных примерах изобразите поведенческие роли консультанта.
5. Приведите примеры ситуаций, при которых целесообразно использование тренинга.
6. На конкретных примерах покажите необходимость использования бизнес-консалтинга на разных этапах своего развития.
7. Перечислите психологические эффекты от изменений в компании-клиенте, внесенных на основе рекомендаций консультанта.
8. Психологический смысл всеобщего управления качеством. Докажите на конкретных примерах.
9. Психологический смысл концепции «шести сигм». Докажите на конкретных примерах.
10. Перечислите виды деловых игр, используемых в бизнес-консультировании.
11. Перечислите этапы проведения коучинга в организации.
12. Соотнесите личностно-деловые качества консультанта с Вашими психологическими особенностями.
13. Перечислите основные черты экспертного консультирования и дайте самооценку.
14. В чем психологический смысл бизнес-консультирования в России по сравнению с другими странами?
15. Перечислите достоинства и недостатки внешних консультантов в рамках решения конкретной бизнес-задачи.
16. Перечислите проблемы, связанные с внедрением аутсорсинга в России.
17. Перечислите проблемы, связанные с использованием консалтинга в России.

18. Основные черты процессного консультирования на конкретных примерах из практики бизнес-консультирования в России.
19. Приведите примеры профессиональной психологической поддержки бизнеса в инфраструктуре организации.
20. Опишите примерный алгоритм профессионального развития бизнес-тренера.
21. Приведите примеры радикального перепроектирования бизнес-процессов с помощью реинжиниринга.
22. Приведите примеры использования деловых игр в бизнес-консультировании.
23. Обоснуйте необходимость использования технологии тренинговой работы на примере какой-то российской компании.
24. Перечислите инструменты управления компанией с целью повышения эффективности бизнес-процессов.
25. Перечислите инструменты управления компанией с целью минимизации конфликтов и улучшения микроклимата.

Задания 3 типа

Типовое задание 1. Подумайте и ответьте на вопросы.

1. В чем состоит необходимость решения кадрового вопроса в бизнесе?
2. Как осуществляется определение потребности в кадрах?
3. Назовите основные методы поиска и подбора персонала.
4. В чем заключается роль обучения сотрудников в развитии предпринимательской структуры?

Типовое задание 2. Подумайте и ответьте на вопросы.

1. Что в вашем понимании значит оптимальное решение?
2. Что понимается под термином «качество решения»? Как его можно измерить?
3. Какова роль процесса принятия решения в бизнесе?
4. Какие внешние и внутренние факторы влияют на качество решений?

Типовое задание 3. Прокомментируйте следующие вопросы.

1. Социальная роль конфликта и его значение в решении бизнес-задач.
2. В чем могут заключаться причины и последствия конфликтов в бизнес-организациях?
3. Перечислите основные стратегии поведения бизнесмена в конфликтных ситуациях.
4. Какие существуют способы преодоления стрессовых ситуаций в работе бизнесмена?

Типовое задание 4. Прочитайте ситуацию и дайте рекомендации по разрешению данной ситуации: В коллективе работают менеджер и его ассистент. Первый регулярно нагружает своего помощника работой, а сам большую часть рабочего времени сидит в социальных сетях, разговаривает с коллегами и подолгу обедает. Однако итоговый результат совместной работы он преподносит как свою личную заслугу, за что регулярно получает от начальства благодарности и премии, в то время как ассистент остается в тени. Как помощнику выйти из этой ситуации?

Типовое задание 5. Что в вашем понимании значит успех? Какое значение имеет успех в работе бизнесмена? Каковы основные показатели успешной деятельности бизнесмена? Какое значение имеют чувства человека для достижения успеха? Перечислите чувства, мешающие и способствующие достижению успеха.

Типовое задание 6. Проанализируйте собственные жизненные принципы. Подумайте, насколько они способствуют достижению успеха в жизни и деятельности.

Вспомните одно из своих важных решений, принятых в промежутке времени от 1 до 12 месяцев назад (решение может касаться любых вопросов). Проверьте его по следующим критериям:

1. эффективность (обеспечение преодоления проблемной ситуации);

2. обоснованность (адекватное отражение особенностей реальной ситуации);
3. своевременность (принято вовремя);
4. конкретность (включало механизмы реализации во всех подробностях);
5. сочетание жесткости и гибкости (обеспечение неуклонного достижения цели, но допускались маневры);
6. принятие решения на безальтернативной основе;
7. решение, основанное на ошибочно выбранных критериях;
8. решение было основано на ошибочном прогнозе развития ситуации, рынка.

Какое решение будет оптимальным для вашей проблемной ситуации с учетом этих критериев?

Типовое задание 7. Проанализируйте следующие ситуации из практики бизнес-психологического консультирования.

Какую стратегию работы с проблемой клиента Вы бы предложили? Клиент, 34 года, имеет небольшой бизнес, стабильно приносящий доход. Вроде бы все устраивает, но за последние 3-4 года не происходит никаких изменений. Когда начинал, все было очень стремительно: сильно рисковал, взяв кредит в банке, не спал ночами, раскручивая бизнес... а теперь – как будто все остановилось, нет никакой динамики, становится скучно... Ощущение, что жизнь проходит мимо.

Типовое задание 8. Проанализируйте следующие ситуации из практики бизнес-психологического консультирования. Какую стратегию работы с проблемой клиента Вы бы предложили?

Клиент, 41 год. Имеет 49% акций достаточно крупного предприятия, 51% – у партнера, друга детства, с которым начинали когда-то в лихие 90-е, многое пережили... Партнер, пользуясь своим преимуществом, в последнее время начал давить на клиента, «проталкивая» невыгодные для предприятия решения. Назревает конфликт, однако клиенту не хотелось бы портить отношения с давним другом.

Типовое задание 9. Проанализируйте следующие ситуации из практики бизнес-психологического консультирования. Какую стратегию работы с проблемой клиента Вы бы предложили?

Клиент, 28 лет. У нее небольшой бизнес – цветочный киоск, в котором работают посменно две наемные продавщицы. Подруга попросила взять на работу свою родственницу, приехавшую с Украины. Девушка плохо ориентируется в Москве, ничего не знает о цветах, говорит с сильным акцентом, но довольно симпатичная. Клиентка не хотела бы брать ее на работу, но не хочется портить отношения с подругой.

Типовое задание 10. Какие техники коучинга вы могли бы применить в данной ситуации: Клиент Сергей. хочет выучить английский язык для того, чтобы выйти на международный бизнес, однако у него для этого совсем нет времени, так как он руководит крупной организацией.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Доклад-презентация	Оценки доклада: 10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-4 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3-1 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
2.	Групповая дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно; 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным; 1-2 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика 0 – обучаемый не участвовал в дискуссии
3.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 4 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 3 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 1-2 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано
4.	Ситуационные практикумы	5 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 4 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 3-1 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
5.	Дидактическая игра	5 – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и

		аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 4 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие; 3 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 1-2 – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; 0 – в игре практически не участвовал

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов-презентаций:

Тема 1.

1. Психологические теории личности.
2. Направленность личности.
3. Представления о личности в психоанализе.
4. Периодизации развития личности в зарубежной психологии.
5. Периодизации развития личности в отечественной психологии.
6. Внутренний мир личности, его структура и особенности.

Тема 2.

1. Самооценка и мотивация достижения успеха как факторы успешной профессиональной деятельности.
2. Индивидуальная и групповая идентичность личности.
3. Психологический пол и гендерная идентичность.
4. Личность как субъект жизненного пути. Стратегии жизни.

Тема 3.

1. Самосознание и уровень притязаний личности как основа успеха в деятельности.
2. Ценности как регуляторы поведения и деятельности.
3. Личностные смыслы как регуляторы активности личности.
4. Личность как субъект жизнедеятельности и деятельности.

Тема 4.

1. Самоактуализация, как потребность и результат развития личности.
2. Самоактуализация и творчество.
3. Роль семьи социализации и развитии личности.
4. Роль системы образования в социализации и развитии личности.
5. Самооценка и уровень притязаний как факторы мотивации.

Тема 5.

1. Самосознание: определение, критерии, уровни развития. Образ «Я».
2. Профессиональная идентичность личности.
3. Деятельность как форма активности личности.
4. Представление о мотивации. Строение мотивационной сферы.
5. Основные теории мотивации в отечественной психологии.
6. Воображение и индивидуальное творчество.
7. Основные теории мотивации в зарубежной психологии.
8. Эмоциональная депривация и агрессивное поведение.

Примерные темы эссе:

1. Свобода и ответственность личности.
2. Проблема творческой самореализации личности.
3. Психологическая защита и совладание, их роль в жизни человека.
4. Проблема личностного выбора и ее решение в значимых жизненных ситуациях.
5. Самоактуализация личности в профессиональной деятельности.
6. Возможности самоактуализации личности в различных сферах жизни.
7. Психологическое и личностное здоровье и их влияние на благополучие личности.
8. Самооценки и самоуважение как факторы успеха личности.
9. Жизненная стратегия и самореализация личности.
10. Влияние эмоций на поведение человека в критических ситуациях.

Типовые задания к ситуационному практикуму

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Задание № 1

Сюжет рекламного ролика кондитерской фабрики включает в себя упоминание о ее истории длительностью более, чем в 200 лет, о ее древних традициях, а также кадры о большой дружной семье из трех поколений, сидящей за обеденным столом, на котором живописно разложены изделия фабрики. На лицах героев – счастливые улыбки, демонстрируется любовь и уважение друг к другу.

Укажите, на какие свойства восприятия опирались создатели рекламного фильма и поясните на примере описанного сюжета, каков механизм действия данных свойств.

Задание № 2

Сотрудник Н. компетентен, скромен, работает очень добросовестно, тщательно выясняя суть каждого задания и стараясь выполнить его вовремя и в точности так, как было поручено. По этой причине руководитель часто поручает Н. особенно важные задания с жестко регламентированными сроками. Однако в тех случаях, когда работа связана с необходимостью публичных выступлений перед большой аудиторией или необходимостью выполнить ее в ускоренном темпе, Н. сильно нервничает и в итоге заболевает.

Однажды ему предложили руководить очень прибыльным проектом, на который возлагались большие надежды. По мнению руководства, уровень компетентности и профессиональный опыт Н. позволял ему взяться за эту работу. И действительно, проект был успешно доведен до конца, Н. выплатили достойное вознаграждение, которым он остался доволен. Однако сразу после этого Н. попал в больницу по причине тяжелой формы невроза (расстройство сна, депрессивные состояния и проч.).

Объясните происшедшее с точки зрения особенностей темперамента Н. (с указанием типа темперамента и его свойств). В чем была ошибка руководства?

Задание № 3

Сотрудник Д. – энергичный, настойчивый, уверенный в себе, очень успешно работавший менеджером по продажам в течение нескольких лет, закончил вуз по специальности «бухучет и аудит», после чего был назначен на должность бухгалтера. С новой работой он справлялся значительно хуже. Часто устраивал перекуры, делал ошибки в документах, начал вступать в конфликты с коллегами и даже непосредственным руководителем. Затем, несмотря на высокую зарплату и более комфортные условия труда, попросил перевести его на прежнюю должность.

HR-директор компании (психолог по образованию) после разговора с Д. пришел к выводу, что причина в особенностях темперамента Д. Объясните, к какому типу можно отнести темперамент Д. и какими свойствами он обладает.

Задание № 4

Начальник отдела А. – педантичный, целеустремленный человек, сдержанный внешне, одевающийся очень неброско. Стил управления – авторитарный. Требуе строго соблюдения дисциплины. В его отделе работает очень общительный сотрудник Б., который любит быть в центре внимания, веселить женщин, что, однако, не мешает ему успешно выполнять задания. Начальника считает занудой и «сухарем».

Начальник недолюбливает Б. за его демонстративность и веселость, кажущуюся легкомыслием. Кроме того, постоянные шутки Б. вызывают у А. подозрение, что Б. пытается подорвать его авторитет. Поэтому он ищет повода убрать Б. из отдела, собирая понемногу информацию о промахах Б.

Объясните, какие акцентуации характеров просматриваются у данных личностей и чем с точки зрения ведущих мотивов и других особенностей их акцентуаций объясняется их взаимная неприязнь.

Задание № 5

Постройте профиль личности программиста, используя такие критерии, как темперамент, направленность личности и акцентуация характера, а также укажите степень необходимого развития психических процессов (познавательных, эмоциональных и волевых).

Типовое задание к дидактической игре

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью, с целью отработки:

коммуникационных навыков;

развитие мышления;

умения применять полученные теоретические знания на практике.

Задание № 1.

Нарисуйте интеллект карту на одну из перечисленных ниже тем тему:

Психика;

Личность;

Сознание;

Познание;

Эмоции;

Воля;

Деятельность;

Темперамент;

Характер;

Способности;

Направленность личности.

Задание № 2.

Создайте коллаж на одну из перечисленных ниже тем:

Социализация личность;

Субъект деятельность;

Личность и индивидуальность;

Структура личности;

Моральная и волевая регуляция поведения;

Индивидуальный стиль деятельности;

Эмоции и воля.

Задание № 3.

Выберите один из перечисленных ниже вариантов задания и выполните его.

Напишите кроссворд (8-10 вопросов) на тему «самосознание личности».

Напишите кроссворд (8-10 вопросов) на тему «личность и общество».

Напишите кроссворд (8-10 вопросов) на тему «развитие личности».
 Напишите кроссворд (8-10 вопросов) на тему «структура личности».
 Напишите кроссворд (8-10 вопросов) на тему «индивидуальность».

Задание № 4.

Проведите анализ пройденного материала и оформите его в виде «рыбы».

Задание № 5.

Проведите анализ пройденного материала и оформите его в виде интеллект-карты.

Задание № 6.

Сделайте презентацию 5-7 слайдов на любую из следующих тем:

Периодизации развития личности (на примере одной периодизации);

Социализация личности;

Личность и творчество;

Типологии личности (на примере одной типологии);

Структура личности (теории по выбору) .

Задание № 7.

Используя периодизацию развития личности Э. Эриксона, проведите интервью с каким-либо знакомым, выясните особенности протекания каждого периода и на основе анализа определите, как они повлияли на актуальное состояние его личности. Зафиксируйте данные в дневниковой форме.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Психология личности в науках о человеке и обществе.
2. Движущие силы и условия развития личности.
3. Структура личности и различные подходы к ее изучению в психологии.
4. Теория самоактуализации.
5. Категория личности в психологии, ее понимание в рамках различных подходов.
6. Основные теории личности в зарубежной психологии.
7. Основные теории личности в отечественной психологии.
8. Социализация личности. Виды социализации.

9. Социальная адаптация личности. Вектор и виды адаптации.
10. Социальная зрелость личности. Характеристики зрелой личности.
11. Самоактуализация. Характеристики самоактуализирующейся личности.
12. Эпигенетическая теория и периодизация жизненного пути
Э. Эриксона.
13. Представление о структуре личности в психоанализе.
14. Движущие силы и этапы развития личности по З. Фрейду.
15. Психоаналитическая концепция К.Г. Юнга.
16. Ценности, ценностные ориентации, система ценностей личности.
17. Мотивационная сфера личности, ее структура и функции.
18. Понятие «мотивация». Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач.
19. Понятие «Мотив». Виды и функции мотивов.
20. Представление о психологическом развитии личности в отечественной психологии.
Периодизация развития личности
Д.Б. Эльконина.
21. Самооценка. Виды и факторы формирования самооценки.
22. Периодизация развития личности А.В. Петровского.
23. Понятие «субъект» в отечественной психологии. Активность, автономность и целостность как свойства субъекта.
24. Представление о деятельности в отечественной психологии.
25. Структура и виды деятельности.

Задания 2 типа.

1. Соотношение понятий жизненный путь личности и стратегия жизни.
2. Проведите сравнительный анализ понятий «субъект деятельности» и «субъект жизнедеятельности».
3. Проведите сравнительный анализ понятий «Эго-идентичность» и «групповая идентичность».
4. Проведите сравнительный анализ понятий «пол» и «гендер».
5. Проведите сравнительный анализ понятий «самооценка» и «уровень притязаний».
6. Проведите сравнительный анализ понятий «ценности личности» и «личностный смысл».
7. Проведите сравнительный анализ особенностей влияния на социализацию личности семьи и системы образования.
8. Охарактеризуйте различия агрессивного поведения в детском и подростковом возрасте.
9. Охарактеризуйте различие понятий «девиантное поведение» и «делинквентное поведение».
10. Охарактеризуйте понятие «криминальная личность». Опишите факторы криминального поведения.
11. Сравните понятия «индивид» и «личность».
12. Установите взаимосвязь нормы в развитии личности и зрелости личности.
13. Установите соотношение социализации и психологического развития личности.
14. Сравните понятия «индивидуальное бессознательное» и «коллективное бессознательное».
15. Приведите примеры активности. Объясните природу и виды активности личности.
16. Приведите примеры надситуативной активности личности по А.В. Петровскому.
17. Как можно проверить, что самосознание личности сформировано. Назовите факторы и уровни развития самосознания у подростков.
18. Приведите примеры плохо структурированной Я-концепции человека.
19. Приведите примеры негативной Я-концепции. В чем специфика структуры такой Я-концепции.
20. Назовите основные аспекты Я-концепции, определяющие структуру личности.

21. Как можно переструктурировать негативную Я-концепцию? Приведите примеры социальной работы с депривированным ребенком.
22. В чем отличие самоактуализации от самоэффективности?
23. Как трактует самоэффективность А. Бандура?
24. Назовите основные механизмы (факторы) формирования социального интереса (по А. Адлеру).
25. Как связан феномен социального интереса с такими понятиями как «невроз», «психическое здоровье», «депривация», «делинквентное поведение»? Приведите примеры.
26. Свяжите конструкт «социальный интерес» с понятием «эмоциональный интеллект».

Задания 3 типа.

Типовое задание 1. Вспомните представления о структуре личности в различных направлениях психологии, впишите элементы каждой структуры в левый столбец.

Теории личности	Элементы структуры личности
Теория З. Фрейда	
Теория Г. Юнга	
Теория Айзенка	
Теория Г. Олпорта	
Теория К.К. Платонова	

Типовое задание 2. Распишите типологию людей в коллективе и дайте обоснованный анализ распределению ролей.

Типовое задание 3. Разработайте программу формирования положительного имиджа у работника торговой организации.

Типовое задание 4. Разработайте профессиограмму, учитывая специфику работы и типологию специалиста по связям с общественностью в работе с персоналом.

Типовое задание 5. Вспомните содержание и принцип выделения каждого из видов направленности и охарактеризуйте тип направленности в рамках каждого вида.

Вид направленности	Тип направленности
Профессиональная	
Эмоциональная	
Познавательная	
Деловая	
Направленность общения	

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

**Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Ситуационный практикум	20-18 – отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 17-4 – отчет содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 3-1 – отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
2.	Групповая дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно; 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным; 1-2 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика 0 – обучаемый не участвовал в дискуссии

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля
успеваемости***

Типовые задания для ситуационных практикумов

Ситуационный практикум № 1.

«Сотрудники-конкуренты». Несмотря на то что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались

опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Вопросы для обсуждения:

Кто из участников выбрал неверную модель поведения?

Можно ли было избежать конфликта?

От кого это зависело?

Смогут ли коллеги наладить отношения?

Ситуационный практикум № 2.

«Лояльность к организации». Компания по оказанию ремонтных услуг насчитывала 57 сотрудников, среди них: – пять бригад по пять-шесть работников по ремонту и монтажу; – два менеджера по продажам; – сотрудники, обслуживающие офис и выполняющие работу с персоналом. В год на одну бригаду приходилось около 15 заказов на ремонтные работы, которые они проводили в среднем по три с половиной недели. Работали всегда динамично и качественно. Стоимость услуг по рынку была средней. По сравнению с конкурентами некоторые услуги оказывали дешевле, а некоторые немного дороже. При этом в год всего 3–4 % клиентов отказывались от услуг на этапе переговоров. От бригад отказы не зависели, так как клиенты уходили после разговора с менеджерами по продажам. За последние полгода число отказавшихся выросло до 10 %. Когда спрашивали у менеджеров отдела продаж о причинах, те не могли их назвать. Обратились к службе безопасности, чтобы проверить потоки информации, которые поступали в компанию и исходили от нее к клиентам. Выяснили, что из шести замерщиков, которые выезжали к клиентам после получения заказа из отдела продаж, двое отдавали заказы конкурентам. Как выяснилось, виновников не устроили объем работы и размер заработка. Нужно было не только произвести сами замеры, но еще и заинтересовать клиента: рассказать о материалах, предложить разные варианты установки и крепежа, порекомендовать, что лучше подойдет. Но вознаграждение за такую работу с клиентами не полагалось. Замерщики настаивали, что это работа продавцов. Независимо от того, сколько заказов замерщик принес в компанию, зарплата составляла 20–25 тысяч рублей в месяц. Процент получали только менеджеры по продажам, договаривающиеся о проведении замеров и рассчитывающие точную сумму заказа.

Вопросы и задания.

+/ -	Как проявляется?	Как понять?
ТРУДНООБУЧАЕМЫЙ		
	Сформулируйте вопросы для уточнения	
ЛЕНИВЫЙ		
+/ -	Как проявляется?	Как понять?
	Сформулируйте вопросы для уточнения	
БЕЗЫНИЦИАТИВНЫЙ, НЕАКТИВНЫЙ		
+/ -	Как проявляется?	Как понять?

	Сформулируйте вопросы для уточнения	
КОНФЛИКТНЫЙ, НЕГАТИВЩИК		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Сформулируйте вопросы для уточнения	
БЕЗОТВЕТСТВЕННЫЙ		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Сформулируйте вопросы для уточнения	
ХИТРЫЙ		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Сформулируйте вопросы для уточнения	

Дайте оценку действиям замерщиков

Можно ли осуждать сотрудников за то, что им недоплачивают?

Справедливо ли, по Вашему мнению, начисляется вознаграждение всем категориям сотрудников?

Предложите компании решение проблемы.

Ситуационный практикум № 3.

Проблема «Как понять, что перед вами неподходящий кандидат?».

Задание.

Обсудите в группе проблему

Предложите варианты решений.

Для каждого типа сформулируйте вопросы, помогающие понять кандидата.

После обсуждения заполните таблицу

Сравните с «эталон» (вариантами решения).

Посчитайте количество совпадений

Напишите аналитическую записку по результатам работы команды

«Как понять, что перед вами неподходящий кандидат?».

Вариант решения проблемы (Ситуационный практикум 3)

+/-	Как проявляется?	Как понять?
ТРУДНООБУЧАЕМЫЙ		
	Не сконцентрирован на работе, информацию не воспринимает, не структурирует и не запоминает	Дайте соискателю небольшой блок информации – например, информацию о вашей компании или о технических свойствах продаваемого товара. Через время (отвлечите диалогом и вопросами на 10 минут) спросите, что запомнилось из прочитанного?

	Не хочет учиться, получать знания, не понимает – зачем ему это? Не хочет тратить время на обучение	Задайте вопросы: • Как обычно восполняете пробел знаний? • Зачем получают второе образование? • Что Вы делаете, когда недостаточно опыта и знаний для решения какой-то задачи, дела? • Было у вас раньше на работе обучение? • Как вы к нему относились?
	Долго учится и долго понимает, на изучение запрашивает больше времени, чем в среднем нужно.	Покажите простой блок для изучения и спросите - сколько времени нужно, чтобы изучить вот такой блок информации и начать по нему работать?
	Отвечает односложно, не развернуто, своя точка зрения отсутствует, говорит слова, значение которых не знает	• Послушайте, как отвечает на вопросы! • Задайте уточняющие вопросы: «Это как, как вы это делали, чуть подробнее можно?»
ЛЕНИВЫЙ		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Нет четких пожеланий или они вообще на реальность не похожи	Вопрос: Самая лучшая для Вас работа – она какая?
	Профессию выбирал неосознанно, просто так получилось и развиваться в ней не очень-то хочет	• Почему хотите именно в этой должности работать? • А чем интересно было бы заниматься? • Что Вам нравится/не нравится в этой работе/профессии?
	Не очень четко поясняет свои обязанности на предыдущем месте работы	• За что несли ответственность? • Что было конечным результатом работы? • За что платил Вам работодатель?
	Жалуется на недостаток времени, а сам ничем не занят, график нужен без переработок, а вот зачем – кандидат не может сформулировать	• Какое у Вас хобби, чем Вы занимаетесь в свободное время? • Какой график будет Вам удобен?
БЕЗИНИЦИАТИВНЫЙ, НЕАКТИВНЫЙ		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Не видит себя в перспективе, нет целей, плывет по течению В прошлом достижений нет, или достижением считает очередной уровень в игре	• Кем видите себя через три года? • Что делаете сейчас для этого? • Какие у вас есть достижения? • Ставите перед собой финансовые цели? Как достигаете?
	В свободное время занят сериалами, фильмами, или что заставят делать	Чем занимаетесь в свободное время?
КОНФЛИКТНЫЙ, НЕГАТИВЩИК		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Все виноваты, трудно выстраивает отношения, своей вины в этом не видит Увольнялся с конфликтами, думает, что все начальники дураки, в отношениях не состоит, потому что ему не везет встретить свою половинку	
	Все ему должны	Государство должно, родители должны, образование не получил, потому что не было условия для получения и другое

	Ставит условия работодателю уже на собеседовании	Говорит условия, при которых готов взять на себя ответственность за результат: должно быть то и то и то, тогда я готов работать, но посмотрю еще, в противном случае вы мне не интересны
БЕЗОТВЕТСТВЕННЫЙ		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Куча кредитов в разных банках	• На какую сумму заработной платы вы рассчитываете? • Почему именно такой уровень?
	Деньги не считает	Не знает, сколько минимально надо ему на жизнь, и называет абстрактную цифру – например, 20 000. Потому что меньше 20 тысяч неприлично получать.
	Дела до конца не доводит	Сразу делает несколько дел и все безуспешно.
	Не видит своей роли в решении проблем и вопросов	Задайте вопросы: Если сотрудник вовремя не успевает выполнить задачи – виноват ли он? Или ему неправильно поставили задачу – и он сделал как умел, как считаете, кто виноват – работник или начальник?
ХИТРЫЙ		
+/-	Как проявляется?	Как понять?
	Подготовился к собеседованию, написал или прочитал предполагаемые правильные ответы на вопросы на собеседования.	Принес с собой листочек с ответами на вопросы, и прежде, чем отвечать смотрит туда или в анкету, которую он заполнил. Задаст вопрос – правильно ли ответил на вопрос?
	На собеседовании заигрывает	Слишком быстро подстраивается под Вашу позицию и с Вами во всем соглашается, меняет свою точку зрения быстро, делает комплименты, заискивает
	Показывает себя в выгодном свете, отвечает так, как ответил бы лучший кандидат, а не честно	Все его истории показывают, какой выгодный он сотрудник, а все ответы на вопросы – социально ожидаемые, шаблонные, как будто взяты не из жизни, а придуманы

Ситуационный практикум № 4.

Николай С., проработав в страховой компании около года в должности экономиста, был назначен на должность руководителя отдела страхования гражданской ответственности. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения.

Николай С. имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабелен, энергичен, исполнитель. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности. Однако первый же рабочий день Николая С. в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, то одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась признать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая С., которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Валентина Григорьевна заявила следующее:

«Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела Иван Михайлович, которого мы недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне, как к специалисту, с вашей стороны меня оскорбляет».

Вопросы

Какое решение должен принять начальник отдела Николай С.?

Перечислите риски, с которыми столкнулся Николай С.

Опишите психологический тип сотрудников

Предложите свой вариант последовательности действий менеджера в аналогичной ситуации.

Типовые вопросы к дискуссии

Тема 1. Объект, предмет и методы психологии корпоративной безопасности

1. Подберите наиболее точные определения для таких понятий как «безопасность», «риск», «угроза», «надежность». Подумайте, все ли сотрудники организаций правильно их трактуют?
2. Почему возрастает востребованность в обеспечении корпоративной безопасности с использованием психологических технологий?
3. С какими психологическими, социально-экономическими и политическими факторами коррелируют угрозы и как они могут быть связаны между собой?
4. Какие задачи приходится решать организационному психологу, чтобы снизить корпоративную безопасность?
5. Приведите примеры известных экспериментальных исследований и свяжите их с проблемами корпоративной безопасности.

Тема 2. Психологическая характеристика факторов внутренней угрозы и субъектов управления корпоративной безопасности

1. Как внешние факторы нарушения безопасности влияют на структуру организационной деятельности?
2. Как внутренние факторы нарушения безопасности влияют на структуру организационной деятельности?
3. Обсудите индивидуально-типологические, индивидуально-психологические особенности личности сотрудников в организациях различного типа.
4. Какие угрозы «защиты» в индивидуально-психологических состояниях сотрудников?
5. Какие поведенческие паттерны будут наблюдаться у сотрудников при угрозе безопасности.
6. Какие существуют методы анализа и прогнозирования факторов угрозы корпоративной безопасности?

Тема 3. Психолого-педагогические аспекты повышения надежности сотрудников службы безопасности

1. Почему для подбора сотрудников службы безопасности желательно использовать технологию Assessment center?
2. Какие критерии используются при оценке важных профессиональных качеств сотрудников?
3. Как повысить надежность при отборе сотрудников службы безопасности?
4. Обсудите способы и методы формирования психологической готовности к трудным ситуациям и угрозам с точки зрения их надежности и валидности.
5. В чем проявляется специфика психической саморегуляции и как она работает с точки зрения технологии психологической поддержки?

Тема 4. Психологические аспекты ведения переговоров для обеспечения внешних контактов

1. Как осуществлять подбор участников для ведения переговоров?
2. Что такое отбор информации о партнере и ее учет?
3. Какие существуют критерии для оценки надежности партнеров?
4. Обсудите психологический профиль и индивидуально-поведенческие особенности партнера по переговорному процессу.
5. Обсудите возможные психологические барьеры в ходе ведения переговоров.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания первого типа

1. Объект, предмет и определение психологии корпоративной безопасности.
2. Структура, задачи психологии корпоративной безопасности и ее место в системе других наук.
3. Понятие «психологическая безопасность», подходы к его определению.
4. Классификация факторов угрозы корпоративной безопасности.
5. Методы формирования готовности к трудным ситуациям и угрозам.
6. Исторические аспекты формирования психологии корпоративной безопасности.
7. Психологические технологии по повышению корпоративной безопасности.
8. Психологическая безопасность и саморегуляция.
9. Понятие стресса и психологические состояния при стрессе.
10. Опасность и угроза в психологическом понимании.
11. Понятие «надежности» и психологические особенности надежного сотрудника безопасности.
12. Психологические методы изучения корпоративной безопасности и оценка факторов риска.
13. Методики профессионально-психологического отбора и изучения личности сотрудников безопасности.
14. Методы анализа и прогнозирование факторов психологической угрозы.
15. Способы обеспечения психологической безопасности.
16. Понятия «психическая устойчивость», «стрессоустойчивость», «работоспособность».
17. Понятие психологической готовности.
18. Психологическая безопасность в корпорации.
19. Угрозы психологической безопасности в корпорации.
20. Стили ведения переговоров с партнером и минимизация рисков.

21. Партнер в ходе ведения переговоров надежного и надежного типа.
22. Угрозы и нарушение безопасности личности в социальной среде.
23. Психологические барьеры при ведении переговоров.
24. Виды психологического воздействия на партнера при ведении переговоров.
25. Виды и формы манипуляций партнера, и защита от них.

Задания второго типа

1. Опишите индивидуально-психологические состояния при угрозе безопасности.
2. Перечислите и дайте оценку методам анализа и прогнозирования факторов угрозы корпоративной безопасности.
3. Как Вы будете проверять фактор стрессоустойчивости сотрудника к обеспечению, поддержанию и повышению корпоративной безопасности?
4. Как Вы будете проверять фактор работоспособности сотрудника к обеспечению, поддержанию и повышению корпоративной безопасности?
5. Перечислите приемы психической саморегуляции.
6. Приведите примеры надежных и ненадежных партнеров.
7. Приведите примеры переговоров, в которых присутствуют стереотипное поведение участников.
8. Составьте план переговоров с учетом возникновения возможных барьеров.
9. Какие манипулятивные техники используют переговорщики и как от них защититься? Приведите примеры.
10. Как Вы понимаете феномены «безопасность», «риск», «угроза», «надежность» в психологической науке и в житейском сознании?
11. Оцените степень безопасности в современной системе общества, социальных групп, корпораций
12. Какова, по Вашему мнению, степень востребованности обеспечения корпоративной безопасности с использованием психологических технологий?
13. Сделайте краткий исторический обзор формирования психологии безопасности
14. Как Вы понимаете роль психологии корпоративной безопасности в современном информационном пространстве отношений.
15. Перечислите задачи, которые решает психология в области корпоративной безопасности.
16. Перечислите теоретические подходы и экспериментальные исследования по проблеме корпоративной безопасности с точки зрения их актуальности на сегодняшний день.
17. Объясните причины возможных угроз, нарушающих безопасность корпорации.
18. Дайте обоснование социальным угрозам. Приведите примеры.
19. Дайте обоснование природным угрозам. Приведите примеры.
20. Дайте обоснование техногенным угрозам. Приведите примеры.
21. Дайте обоснование антропогенным угрозам. Приведите примеры.
22. Дайте обоснование экономическим угрозам. Приведите примеры.
23. Дайте обоснование политическим угрозам. Приведите примеры.
24. Дайте обоснование криминальным угрозам. Приведите примеры.
25. Приведите примеры внутренних факторов нарушения безопасности с точки зрения индивидуально-типологических и индивидуально-психологических особенностей личности.

Задания третьего типа

1. Осуществите оптимальный подбор внутренних участников для ведения переговоров
2. Составьте алгоритм для оценки надежности и выбор партнера для ведения переговоров
3. Составьте алгоритм сбора информации о партнере с целью ее дальнейшего учета.
4. Составьте список классификаторов, применяемых в отношении оценки корпоративных ресурсов и угроз безопасности.

5. Составьте список возможных угроз и факторов, снижающих корпоративную безопасность при ведении переговоров.
6. Составьте перечень факторов, обеспечивающих корпоративную безопасность
7. Составьте перечень факторов, минимизирующих риски при ведении внешних переговоров.
8. Составьте психологический профиль «опасного» партнера в переговорном процессе.
9. Опишите структуру индивидуально-поведенческих особенностей в поведении партнеров в переговорном процессе.
10. Составьте список стереотипных моделей поведения участников переговорного процесса.
11. Составьте план переговоров.
12. Составьте список возможных психологических барьеров, затрудняющих партнерские взаимоотношения.
13. Составьте список ситуаций, в которых возникает угроза поддаться манипулятивному воздействию.
14. Оцените специфику поведения партнера в различных ситуациях переговорного процесса.
15. Составьте инструкцию к противостоянию психологическим воздействиям.
16. Подготовьте краткую сравнительную таблицу «Синдром эмоционального выгорания» по материалам В.В. Бойко.
17. Разработайте мини-групповую программу для формирования устойчивости к внешним угрозам различного происхождения.
18. Составьте список возможных конфликтов в жизни организации и предложите пути решения.
19. Составьте кодекс противостояния угрозам корпоративной безопасности и оформите его в виде соответствующего документа.
20. Распишите типологию людей, «угрожающих» стабильности организации и дайте обоснованный анализ специфике его поведения.
21. Разработайте программу формирования положительного имиджа организации.
22. Распишите структуру организации и обоснуйте ее с точки зрения «безопасного» менеджмента.
23. Согласны ли вы с утверждением: «Комитеты экономят минуты и тратят часы?» Обоснуйте свою точку зрения и сделайте матрицу менеджмента.
24. Разработайте профессиограмму «идеального сотрудника», учитывая риски, связанные с индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации.
25. Составьте свод правил и технологические проблемы работы с сотрудниками, ориентируясь на корпоративную безопасность.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ****Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в
процессе освоения дисциплины**

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет, работа написана самостоятельно, структура эссе соответствует требованиям; 4 – тема раскрыта в полном объеме, работа написана самостоятельно, есть замечания по оформлению по структуре работы; 3 – тема раскрыта в полном объеме, структура работы нарушена, замечаний по оформлению нет, работа выполнена самостоятельно; 2 – тема раскрыта не полно, нарушены правила по оформлению, структура не соответствует требованиям к эссе, налицо элементы заимствований из печатных источников 2 – тема раскрыта не полно, нарушены правила по оформлению, структура не соответствует требованиям к эссе, налицо элементы заимствований из печатных источников 1 – тема раскрыта в незначительной степени, оформления и структура работы не соответствуют требованиям, в содержании преобладают заимствования из различных источников. 0 – эссе не выполнено.
2.	Ситуационный практикум	Отчет по практикуму 5 – решение найдено, результаты аргументированные, логика решения четкая и ясная, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 4 – решение найдено, но аргументация не четкая ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 3 – решение является не полным, аргументация нечеткая, ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент частично владеет необходимой теоретической базой; 2 – решение является частичным, аргументация неубедительная, рассуждение и изложение результата нелогичны, самостоятельность работы низкая, студент опирается на несоответствующие проблеме теоретические знания. 1 – решение является частичным, аргументация отсутствует, логику рассуждений студент представить не может, самостоятельность работы низкая, студент не владеет теоретической базой, необходимой для решения задачи; 0 – задача не решена.
3.	Доклад-презентация	10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся. 5-6 – доклад выполнен в основном соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование экономической терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся. 3-4 – доклад выполнен в основном в соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся.

		1-2 – доклад выполнен не в соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, 0 докладчик был привязан к тексту, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
4.	Дискуссия	5– ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе

Тема 1. Теоретические основы арт-терапии (сказкотерапия)

1. Сказкотерапия в современном мире: перспективы, задачи, направления использования
2. Роль в формировании архетипических аспектов моделей поведения
3. Сказкотерапия и символдрама: сравнительный анализ основных принципов терапии
4. Архетип и семантическое поле сказки

Тема 2. Возможности применения сказкотерапии в деятельности практического психолога в организации

1. Принципы работы со сказкой в работе со взрослыми
2. Рассказывание сказки как процесс
3. Сказкотворчество как аспект диагностики и терапии
4. Методическая нагрузка «прикладных» технологии сказкотерапии – рисование сказки, изготовление кукол

Тема 3. Функции арт-терапии в работе организационного психолога. Технологии сказкотерапии

1. Песочная терапия и сказкотерапии: цель, задачи, принципы реализации технологии
2. Методический потенциал сказкотерапии в работе с зависимостями
3. Сфера применения сказкотерапии в клинической психологии
4. Сфера детско-родительских отношений и технологии сказкотерапии
5. Сказкотерапия в проектной диагностике

Тема 4. Использование методов сказкотерапии в оптимизации работоспособности у сотрудников организации

1. Принципы сказкотерапии в процессе оптимизации работоспособности сотрудников организации
2. Сказкотерапия и медиации: грани взаимодействия
3. Потенциал сказкотерапии в процесс тимбилдинга
4. Сказкотерапия в диагностике профессиональных качеств сотрудников

Примерные темы докладов-презентаций

Тема 1. Теоретические основы арт-терапии (сказкотерапия)

1. Понятие, формы, функции сказкотерапии
2. Сказкотерапия как направление арт-терапии
3. Концепция архетипа в сказкотерапии
4. Принципы работы со сказками
5. Сказкотерапия как воспитательно-коррекционная система
6. Архетипическое происхождение сказки

Тема 2. Возможности применения сказкотерапии в деятельности практического психолога в организации

1. Структура коррекционно-развивающегося сказкотерапевтического занятия
2. Диагностика и коррекция в сказкотерапии
3. Диагностический потенциал сказки
4. Сказка как инструмент психокоррекции
5. Методы работы со сказкой
6. Семантика сказки в сказкотерапии

Тема 3. Функции арт-терапии в работе организационного психолога. Технологии сказкотерапии

1. Основные подходы к психологическому анализу сказок
2. Психодинамический подход к психологическому анализу сказок
3. Психоаналитический подход к психологическому анализу сказок
4. Транзактный анализ Э. Берна в сказкотерапии
5. Бихевиоральный подход к психологическому анализу сказок
6. Гуманистический подход к психологическому анализу сказок
7. Сказкотерапевтический подход к анализу сказок
8. Принципы психологического анализа сказок
9. Принципы психокоррекции в технологиях сказкотерапии

Тема 4. Использование методов сказкотерапии в оптимизации работоспособности у сотрудников организации

1. Стресс как проблемное поле применения сказкотерапии
2. Универсальный архетип в сказкотерапии для взрослых
3. Тени, анима, анимус, герои и творцы героев, красавица и чудовище и принципы сказкотерапии в работе организационного психолога
4. Древнейшие категории архетипических символов: пространство, измерение, причина, судьба, число, - и принципы сказкотерапии в работе организационного психолога.

Типовые задания к ситуационному практикуму:

Задание 1. Сочинение психотерапевтических историй по Д. Бретт:

1. Обдумайте проблему, которая беспокоит вашего ребенка «Настройтесь на волну» чувств и переживаний Вашего ребенка, пытающегося справиться с этой проблемой. Постарайтесь понять, как данная ситуация воспринимается с детской точки зрения.

2. Сформулируйте основную идею рассказа. Какие мысли Вы хотите донести до сознания Вашего ребенка? Какие решения Вы собираетесь предложить через посредство рассказа. Эти решения не должны быть слишком сложные. В их основу могут быть положены советы или ваш собственный опыт. Эти решения могут предполагать приобретение новых практических и общественных навыков, поддержку друзей и членов семьи, усвоение истины, что время тоже может лечить, и т.д.

3. Начните рассказ с представления героя или героини, у которых схожие страхи, опасения, тревоги или конфликты. Это позволит вашему ребенку отождествить, идентифицировать себя с героем или героиней и вовлечет в действие, сделав его участником рассказа.

4. Упомяните о сильных сторонах и положительных чертах, которыми герой рассказа похож на вашего ребенка. Зачастую, когда мы слишком встревожены и выбиты из колеи какой-то своей проблемой, мы забываем о своих сильных сторонах, хороших качествах и талантах. О них не лишне напомнить.

5. Опишите в начале рассказа конфликт, а затем переходите к его положительному разрешению.

6. Рассказывая какую-нибудь историю, будьте открытыми для вашего ребенка. Обратите внимание на то, когда ребенок увлечен рассказом, а когда ему скучно. По выражению его лица вы определите его реакцию на услышанное.

7. Если ваш ребенок комментирует рассказ или задает вопросы по его содержанию, не оставляйте это без внимания. Комментарии и вопросы часто помогают заглянуть в мысли ребенка, в его внутренний мир. Если вы затрудняетесь с ответом на эти вопросы, их можно обратно переадресовать ребенку, спросив его: «А что ты думаешь на этот счет?» Если ребенок ответит: «Я не знаю»,— можно все это превратить в игру типа «Угадай-ка». В таких ситуациях догадки детей помогут вам понять, о чем они думают.

8. Если вы не знаете причину беспокойства или тревоги вашего ребенка, можно задать вопросы вроде: «А как ты думаешь, чем была встревожена героиня (герой) в то время?», или «Чего испугалась?», или «Что могло произойти?» и т.д.

9. Если ваш ребенок прибегает к решению, которое вы предложили сами, и оно не дало результата, не надо огорчаться. Узнайте точно, что им было сделано и что не получилось так, как было задумано. После этого расскажите ребенку о герое, у него тоже не все получалось, но он проявил настойчивость и в конце концов нашел выход из своего затруднительного положения. Можно также подчеркнуть тот факт, что герой и его родственники очень гордились тем, что он настойчиво продолжал искать выход, хотя его первые попытки потерпели неудачу.

10. Стремитесь к простоте. Приспосабливайте применяемый вами язык, ваш словарный запас к уровню своего ребенка, а длительность рассказа — к степени устойчивости его внимания.

11. Вы как рассказчик и сам ваш рассказ могут быть далеки от совершенства. Не смущайтесь своим «пробуксовыванием» и речевой неуклюжестью, а если вы обнаружите свои промахи и огрехи (часто по выражению лица вашего ребенка), спокойно исправьте их, сказав, например: «О, я чуть не забыла, что она пошла не одна, а с подругой» и т.д. Ребенок поправит вас сочувствующим взглядом: «Бедная мамочка, она даже не может хорошо запомнить рассказ». Это не уменьшит удовольствия, получаемого им от рассказа, и пользы от его применения.

Дорис Бретт

Задание:

- 1) ознакомьтесь с рекомендациями, представленными детским психологом Дорис Бретт в книге «Жила-была девочка, похожая на тебя»;
- 2) проанализируйте рекомендации по типу и методической направленности;
- 3) руководствуясь рекомендациями сочините сказку для детей 5-6 лет, определив цель, задачи и этапы работы со сказкой в воображаемой ситуации сказкотерапевтического занятия;
- 4) отработайте основные этапы занятия в малых группах;
- 5) обсудите результаты.

Задание 2. Работа со сказкой

Задание:

- 1) ознакомьтесь с содержанием примерной сказки;
- 2) определите цель работы и «сказочные задачи», возраст, на который будет ориентирована сказкотерапия в процессе использования данного контента;
- 3) разработайте структуру занятия обоснуйте количество и последовательность этапов, определите методы работы со сказкой в данном конкретном случае, выделив в самом содержании сказки «сказочные этапы» развития сюжета;
- 4) отработайте основные этапы занятия в малых группах;
- 5) обсудите результаты.

Русская народная сказка «Зайкина избушка»

Жили-были лиса да заяц. У лисы была избушка ледяная, а у зайца — лубяная. Пришла весна — красна, у лисы избушка растаяла, а у зайца стоит по-старому. Вот лиса попросилась у него переночевать, да его из избушки и выгнала!

Идет дорогой зайчик, плачет. Ему навстречу — собака:

— Тяф-тяф-тяф! Что, зайчик, плачешь?

— Как же мне не плакать? Была у меня избушка лубяная, а у лисы — ледяная. Попросилась она ко мне ночевать, да меня же и выгнала!

— Гав! Не плачь, зайчик! Я твоему горю помогу! Подошли они к избушке, собака забрехала:

— Тяф – тяф — тяф! Поди, лиса, вон! А лиса им с печи:

— Как выскочу, как выпрыгну, пойдут клочки по закоулочкам! Собака испугалась и убежала.

Зайчик опять идет дорогой, плачет. Ему навстречу — Медведь:

— О чем, зайчик, плачешь? - Как же мне не плакать? Была у меня избушка лубяная, а у лисы — ледяная, попросилась она ко мне ночевать, да меня же и выгнала! - Не плачь! Я твоему горю помогу!

— Нет, не поможешь! Собака гнала — не выгнала и тебе не выгнать! — Нет, выгоню! - Подошли они к избушке, медведь как закричит:

— Поди, лиса, вон! А лиса им с печи:

— Как выскочу, как выпрыгну, пойдут клочки по закоулочкам! Медведь испугался и убежал.

Идет опять зайчик, ему навстречу бык:

— Му-у-у-у! Что, зайчик, плачешь?

— Как же мне не плакать? Была у меня избушка лубяная, а у лисы — ледяная. Попросилась она ко мне ночевать, да меня же и выгнала!

— Му-у-у! Пойдем, я твоему горю помогу!

— Нет, бык, не поможешь! Собака гнала — не выгнала, медведь гнал — не выгнал и тебе не выгнать!

— Нет, выгоню! Подошли они к избушке, бык как заревел:

— Поди, лиса, вон! А лиса им с печи:

— Как выскочу, как выпрыгну, пойдут клочки по закоулочкам! Бык испугался и убежал.

Идет зайчик опять дорогой, плачет пуще прежнего. Ему навстречу петух с косой:

— Ку-ка-ре-ку! О чем, зайчик, плачешь?

— Как же мне не плакать? Была у меня избушка лубяная, а у лисы — ледяная. Попросилась она ко мне переночевать, да меня же и выгнала!

— Пойдем, я твоему горю помогу!

— Нет, петух, не поможешь! Собака гнала — не выгнала, медведь гнал — не выгнал, бык гнал — не выгнал, и тебе не выгнать!

— Нет, выгоню! Подошли они к избушке, петух лапками затопал, крыльями забил:

— Ку-ка-ре-ку-у!

Иду на пятах, несу косу на плечах,

Хочу лису посечи, слезай, лиса, с печи!

Поди, лиса, вон!

— Обуваюсь!

Петух опять:

— Иду на пятах, несу косу на плечах,

Хочу лису посечи, слезай, лиса, с печи!

Поди, лиса, вон!

Лиса опять говорит: — Одеваюсь!

Петух в третий раз:

— Кукареку! Иду на пятах,

Несу косу на плечах!...

Лиса выскочила из избушки, петух взмахнул косой – ее и след простыл!

И стали они с зайчиком жить — поживать в лубяной избушке.

Задание 3. Прочитайте ситуацию и представьте себя в роли школьного медиатора.

В класс пришла новая девочка. Ее настороженность и замкнутость навели группу

мальчишек на мысль устроить новенькой “прием” в лучших традициях бурсы: “чтобы сразу поняла, куда попала”. И когда девочка вышла на перемене из класса, они спрятали ее портфель и с нетерпением стали ждать “спектакля”. Все удалось как нельзя лучше: новенькая сразу занервничала, стала спрашивать, кто взял ее портфель. Портфель найден не был. На следующий день в кабинете директора появилась разъяренная мама девочки с требованием немедленно найти портфель, наказать виновных и угрозами написать жалобу в министерство образования и заявление в полицию.

Кто в этой ситуации является сторонами и участниками конфликта?

Какие действия вы как школьный медиатор можете предпринять?

Какие технологии медиации можно применить в данном случае?

Предложите вариант медиативного соглашения?

Задание 4. Разработка дидактической сказки

Используя предложенный алгоритм разработайте дидактическую сказку. Самостоятельно определитесь с возрастными, социальными и другими характеристиками объектов сказкотерапии. Самостоятельно сформулируйте проблемное поле занятия. Определите задействованные в сказе архетипы.

Отработайте разработанный материал в группах. Обсудите результаты.

Алгоритм разработки дидактической сказки:

1 этап: описание какой-либо развивающейся страны (Алфавит, Таблица Менделеева, Числовой ряд, Квартальный Отчет и т.д.).

2 этап: описание трагедии или конфликта (если индивид или группа индивидов, находящихся в межличностном конфликте-то описываем конфликт; если робкие, фрустрирующие в конфликтной ситуации индивиды – прописываем трагедию, катастрофу; ситуацию доводим до хаоса, т.е. гибнет все).

3 этап: в качестве помощника выступает ведущий, который ставит условие: «Страну можно спасти, если придут люди, которым, например ... лет и их имена начинаются с букв... (и называет начальные буквы имен детей, участников сказочного процесса). Далее ведущий задает вопрос: «Страну спасать будем?»

4 этап: после того, как ответ от «спасателей» получен, ведущий задает направление, где получить знания (спросить у родителей, прочитать, заглянуть в интернет и т.п.).

5 этап: «спасатели» систематизируют полученные знания и оставляют инструкцию «Что делать?» другим на случай, если их постигнет похожая ситуация.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Методы арттерапии и их использование в работе психолога
2. Сказкотерапия как метод арттерапии и воспитательно-коррекционная система.
3. Этапы сказкотерапии.
4. Формы работы со сказкой у взрослых людей.
5. Основные подходы к психологическому анализу сказок.
6. Архетипическое происхождение сказок.
7. Представленность основных архетипов в произведениях сказочного жанра.
8. Архетип самости, тени, анима, анимус, герои и творцы героев, красавица и чудовище.
9. Архетип земли, архетип родства, религиозно-идеологический архетип.
10. Основные древнейшие категории архетипических символов: время, пространство, изменение, причина, судьба, число. Категория природы.
11. Принципы психологического анализа сказок.
12. Схема психологического анализа сказок.
13. Пути и этапы женской самореализации в контексте сказкотерапии.
14. Проективная психодиагностика в сказкотерапии.
15. Психокоррекционные и психотерапевтические возможности сказкотерапии.
16. Коррекция тревожности и страхов методами сказкотерапии.
17. Коррекция застенчивости методами сказкотерапии.
18. Коррекция агрессивности методами сказкотерапии.
19. Коррекция гиперактивности методами сказкотерапии.
20. Сказкотерапия семейных отношений.
21. Возможности использования сказкотерапии педагогом-психологом в учреждении образования.
22. Основные функции произведений сказочного жанра в развитии личности.
23. Структура коррекционно-развивающего сказкотерапевтического занятия.
24. Развитие soft-skills в процессе работы со сказками.
25. Развитие воображения, фантазии в процессе работы со сказками.

Задания 2 типа

1. Опишите конкретные ситуации из практики психолога, в которых возможно использование технологий сказкотерапии.
2. Сравните понятия «универсальный архетип» и «Социальный архетип».

3. Опишите конкретные ситуации в бизнес-организациях, в которых целесообразно использовать технологии сказкотерапии.
4. Раскройте понятия «семантическое поле сказки» в контексте психодиагностических процедур.
5. Опишите возможные ситуации применения сказочной сказкотерапии в организациях различных типов и видов деятельности.
6. Опишите конкретные ситуации из практики организационного психолога, в которых может быть необходима сказкотерапия.
7. Опишите возможные ситуации применения технологий песочной сказкотерапии.
8. Приведите возможные примеры применения сказкотерапии в клинической психологии.
9. Приведите возможные примеры применения сказкотерапии в процессе работы с зависимостями.
10. Сравните последовательность, количество и содержание этапов организации занятия по сказкотерапии в различных возрастных группах.
11. Приведите примеры использования сказкотерапии в работе с детско-родительскими отношениями.
12. Сравните последовательность, количество и содержание этапов организации занятия по сказкотерапии в различных социальных группах.
13. Сравните содержание диагностических, коррекционных и терапевтических аспектов работы в сказкотерапии.
14. Опишите возможные ситуации применения технологий эффективной коммуникации для оптимизации работоспособности сотрудников организации.
15. Проведите сравнительный анализ технологий сказкотерапии.
16. Проведите сравнительный анализ основных методов и приемов сказкотерапии с методами и приемами других арт-терапевтических направлений деятельности практического психолога.
17. Приведите примеры использования технологий сказкотерапии в проектной диагностике.
18. Определите возможности использования сказкотерапии в процессе профессионального сопровождения специалистов.
19. Определите возможности использования сказкотерапии в процессе психотерапии.
20. Охарактеризуйте возможности применения сказкотерапии в сфере медиации.
21. Охарактеризуйте основные процессы работы со сказками в процессе сказкотерапии для взрослых.
22. Выявите зависимость использования определенных типов сказок для работы с определенной возрастной, гендерной, социальной группами.
23. Охарактеризуйте «сказочные ритуалы» сказкотерапии в работы со взрослыми.
24. Оцените свое состояние после применения методов арттерапии.
25. Какие сказочные сюжеты наиболее релевантны для решения различных организационных проблем.

Задания 3 типа.

Задание 1. Разработайте сценарий «клиентской сказки» (направленность проблематики – на выбор студента).

Задание 2. Разработайте структуру коррекционно-развивающего сказкотерапевтического занятия для детей младшего школьного возраста.

Задание 3. Проведите анализ фольклорной сказки, используя формулу основных вопросов: О чем эта сказка? Чему она учит? Отчего герой совершал те или иные поступки? и т.д. Что было бы, если...? Что могло бы произойти, если бы герой выбрал другой путь? Что было бы, если бы в сказке были одни плохие герои? и т.д. Что в этой сказке похоже на нашу жизнь? (фольклорная сказка любой культуры на выбор студента)

Задание 4. Выявите «сказочные задачи» в русской народной сказке «Лягушка-Царевна».

Задание 5. Проведите сравнение ролей рассказчика в русской народной сказке «Колобок» от первого лица и от лица различных персонажей. Выделите терапевтические задачи и опишите пути их решения в контексте каждого персонажа.

Задание 6. Разработайте алгоритм этапов сказочного сюжета (тематическая направленность и проблемное поле – на выбор студента).

Задание 7. Нарисуйте сказку, комментируя цель, задачи и этапы реализации данного метода сказкотерапии (тематическая направленность и проблемное поле – на выбор студента).

Задание 8. Опишите этапы психодиагностики с применением кукол для клиентов различных возрастных групп.

Задание 9. Разработайте сценарий тренинга для группы сотрудников с применением технологий сказкотерапии для решения любой организационной задачи на Ваш выбор.

Задание 10. Разработайте сценарий проведения процедуры одного из этапов медиации с использованием технологий сказкотерапии.

Задание 11. Опишите алгоритм разработки медитативной сказки для гармонизации состояний.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ

Промежуточная аттестация по учебной практике проводится в форме зачета.

Оценка по производственной практике формируется на основе:

Отчет по производственной практике:

90-100 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы ознакомительной практики:

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в полной мере соответствуют области профессиональной деятельности;

правильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;

имеет положительную характеристику по освоению компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

70-89 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в основном соответствуют области профессиональной деятельности;

оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с незначительными недостатками;

имеет положительную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации

50-69 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике не в полном объеме:

не в полной мере осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые частично соответствуют области профессиональной деятельности;

оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с недостатками;

имеет характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации с указанием отдельных недостатков

0 - 49 – выставляется, если обучающийся не выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;

не осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые не соответствуют области профессиональной деятельности;

неправильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;

имеет отрицательную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

имеет отрицательное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе

Итоговая оценка:

Зачтено:

«Зачтено»: 50-100;
«Не зачтено» - 49-0.

Типовые задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по учебной практике

Код компетенции	Содержание задания
	Направление НИР
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-5 ОПК-9 ОПК-10 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание 1. Информационный поиск (работа с библиотечным фондом, ресурсами сети Интернет и другими ресурсами) и библиографическое описание информационных источников по направлению НИР.
УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-5 ОПК-9 ОПК-10 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание 2. Составление аннотированного библиографического списка информационных источников по направлению НИР.
УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-5 ОПК-9 ОПК-10 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание 3. Оформление аннотированного библиографического списка в соответствии с рекомендованной структурой. Подготовка отчета по НИР.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной практике

1 этап НИР

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические задачи
Задача № 1	Задание для всех - Обоснуйте выбор научного направления, его актуальность и практическую значимость - Охарактеризуйте состояние психологической науки с точки зрения ее теоретической

	проработки и полученных методологических данных в рамках научного направления • Перечислите источники информации, которые вы будете использовать для решения исследовательских задач на данном этапе. • Какие способы анализа данных были использованы при подготовке обзора и написания данного отчета? • Сформулируйте общий вывод о соответствии аннотированного библиографического списка направлению НИР
Задача № 2	Задание для всех 1. Осуществите декомпозицию направления НИР на ключевые разделы с указанием названия разделов (1,2,3 разделы) 2. Сформулируйте ключевые слова (указать через запятую 4-5 ключевых слов) 3. Определите перечень источников, к которым следует обращаться при необходимости определить верное (принятое в научном сообществе) толкование новых терминов и понятий: энциклопедии (в том числе Интернет-энциклопедии) словари (в том числе Интернет-словари) справочники (в том числе Интернет-справочники) Перечислите использованные ресурсы (системы) накопления, хранения и предоставления доступа к информации: РГБ ГПНТБ РНБ

2 этап НИР

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические задачи
Задача № 1	Задание для всех Подготовить материал по направлению научного исследования с использованием: аннотированного библиографического списка по направлению НИР (результат первого этапа НИР) дополнительных источников, актуальность которых стала очевидной в ходе второго этапа НИР Проанализировать методологию научного исследования и обосновать: актуальность исследования выбор объекта и предмета исследования состояние направления исследования на основе анализа основных научных трудов Дать анализ эмпирической базы в рамках выбранной темы и направления исследования Сформулировать выводы по итогам теоретико-эмпирических данных Подготовить статью (тезисы) по результатам проведенного анализа
Задача № 2	Задание для всех Ответьте на вопросы: Сформулируйте актуальную научную проблему в рамках темы Вашего исследования Сформулируйте практическую значимость выбранной Вами темы исследования Перечислите методы и инструменты для проведения и дальнейшего анализа данных социально-психологического исследования в рамках Вашей темы Перечислите методы научного исследования, используемые Вами в рамках выбранной темы Сформулируйте гипотезу исследования и укажите прогностический потенциал полученных результатов Перечислите основные трудности, с которыми Вам пришлось столкнуться в процессе написания статьи (тезисов) Перечислите основные требования к научным публикациям Перечислите основные психологические проблемы (личные или других людей), с которыми приходится сталкиваться в процессе подготовки к публичному выступлению на научной конференции

3 этап НИР

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейс-задачи

Задача № 1	Задание для всех Сформулируйте алгоритм работы над созданием концепции ВКР Опишите структуру ВКР; диагностический инструментарий; алгоритм исследования; алгоритм анализа эмпирических данных; выбор методов статистической обработки результатов; алгоритм интерпретации полученных результатов; Сформулируйте предварительные выводы для подготовки тезисов
Задача № 2	Выполните четыре практических кейс-задачи (по выбору руководителя)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ

Промежуточная аттестация по производственной практике (Производственная практика в профильных организациях) проводится в форме зачета.

Оценка по производственной практике формируется на основе:

Отчет по производственной практике:

90-100 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы ознакомительной практики:

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в полной мере соответствуют области профессиональной деятельности;

правильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;

имеет положительную характеристику по освоению компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

70-89 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в основном соответствуют области профессиональной деятельности;

оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с незначительными недостатками;

имеет положительную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации

50-69 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике не в полном объеме:

не в полной мере осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые частично соответствуют области профессиональной деятельности;

оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с недостатками;

имеет характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации с указанием отдельных недостатков

0 - 49 – выставляется, если обучающийся не выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;

не осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые не соответствуют области профессиональной деятельности;

неправильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;

имеет отрицательную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

имеет отрицательное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе

Итоговая оценка:

Зачтено:

«Зачтено»: 50-100;

«Не зачтено» - 49-0.

Типовые задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике

№ п/п	Практические кейсы-задачи
Вариант № 1	Задание для всех студентов Кейс 1. Отношение пользователей к компании – важный показатель ее точки роста. Можно каждый день трудиться над доработками продукта, но какой в этом толк, если клиенты уходят? Самый легкий путь узнать о лояльности к компании – провести опрос среди сотрудников и установить, насколько им комфортно работать. Назовите самую простую на сегодняшний момент методику расчета индекса лояльности, кто ее автор методики и как осуществляется расчет показателей. Кейс 2. Идея, что лучшие предприниматели получаются из агрессивных, ориентированных на результат людей, которые придерживаются модели контроля и жесткой иерархии, все чаще подвергается сомнению. Принципы лидерства меняются. Практика показывает, что все больше успешных компаний вырастают из стартапов с бета-культурой. Перечислите признаки бета-лидеров. Кейс 3. «Чтобы привлечь и удержать на работе умных людей, необходимо обеспечить им возможность общаться с другими умными людьми». Подберите наиболее близкую психолого-педагогическую модель, которая бы отражала эту мысль Билла Гейтса. Кейс 4. Работодатель направил понравившемуся соискателю предложение о трудоустройстве в письменной форме. В нем были зафиксированы основные положения, которые потом будут продублированы в трудовом договоре – название должности, обязанности, зарплата, компенсации и пр. Что это за документ, в чем его смысл и чем он отличается от трудового договора? Кейс 4. «Анна не так давно работает в компании, но уже зарекомендовала себя с лучшей стороны. В итоге она становится руководителем этого проекта. Но руководство не смогло учесть два фактора – небольшой опыт Анны в сочетании с высокими рисками в случае не самого удачного запуска проекта. В итоге в середине проекта стало понятно, что он идет не совсем в ту сторону, но бизнес риски не позволили дать возможность Анне самой исправить ситуацию. В результате успех не был достигнут...». В чем кроется ошибка? Кейс 5. «Офисный водитель, будучи человеком с хорошим культурным и интеллектуальным уровнем, испытывал достаточно большие комплексы из-за того, что он был вынужден бросить музыкальный факультет из-за семейных обстоятельств. Он чувствовал себя неуверенно среди коллег с достаточно высоким образовательным уровнем и производил впечатление хотя и обязательного, но абсолютно неактивного и безынициативного сотрудника. Зная о его музыкальном прошлом, его убедили возглавить подготовку корпоратива в его музыкальной части и самому подготовить выступления. Мероприятие прошло отлично, а музыкальная часть – особенно. После этого на всех неформальных вечеринках и официальных корпоративных мероприятиях он играл на гитаре или фортепиано, и пел. Через полтора года он стал руководителем транспортного отдела». Какая связь между этими событиями?

Вариант №2	Задание для всех студентов Кейс 1. Руководитель периодически поручает кому-то из своих подчиненных вести совещание либо мозговой штурм, если такая форма деятельности является принятой в компании. С какой целью он это делает? Кейс 2. Сотрудника вдруг ставят в непривычную, неожиданную, в чем-то дискомфортную ситуацию. Например, переводят на заваленный другими участок, который нужно «вытаскивать»; просят переехать в другой регион в рамках работы в компании; заставляют заняться новым направлением. С какой целью это делается? Кейс 3. Слишком мягкому и добродушному сотруднику предлагают разрешить конфликтную ситуацию в отделе. Затем ему же получают провести совещание или представлять презентацию отдела на общекорпоративном мероприятии. Как называется такая тактика (или метод) и с какой целью она применяется? Кейс 4. В вашем отделе есть сотрудник, который прошел все этапы карьерного развития. В настоящий момент никто лучше, чем он, не знает специфики деятельности подразделения. Однако вы понимаете, что через некоторое время ему станет скучно работать здесь. Какие кадровые задачи придется решать? Кейс 5. Специалист пришел к вам обсудить ситуацию: ему предложили перейти в другой отдел, ему это интересно, он видит перспективы, но понимает, что ситуация на рынке труда сложная и найти ему замену в течение даже квартала - задача не из легких. Какие управленческие задачи придется решать в этом случае?
Вариант №3	Задание для всех студентов Кейс 1. После обучения, которое вы провели, стало ясно, что один из подчиненных не смог применить на практике материал курса. Какие социально-психологические задачи нужно решать? Кейс 2. Ваша подчиненная - дама в возрасте, поэтому многое она предпочитает делать степенно и с расстановкой, что, на ваш взгляд, не всегда соответствует ритму деятельности компании. Какие психолого-педагогические задачи нужно решать? Кейс 3. Секретарь приходит на работу в чересчур короткой юбке и с ярким макияжем. Вы понимаете, что внешний вид подчиненного не соответствует дресс-коду компании. Ваши действия? Что вы будете делать, если подчиненный не отреагирует на ваше замечание? Кейс 4: «В отдел персонала пришла новая сотрудница Ирина М. Руководитель отдела познакомила ее с коллегами, провела экскурсию по офису, показала, где можно взять образцы документов, поставила задачи на неделю. Через какое-то время девушка обратилась за помощью к сотруднице отдела Юлии Д., которая подробно объяснила ей все нюансы. Через несколько часов Ирина опять спросила про то, о чем Юлия уже ей подробно рассказывала. Но, несмотря на это, Юлия спокойно повторила все сказанное, еще раз объяснила, где взять нужные документы. Через несколько дней просьбы пояснить что-либо повторились, а потом дошло до того, что Ирина стала дергать Юлию по любому самому незначительному вопросу. Однажды Юлия не выдержала и наругала новой сотруднице, а Ирина пожаловалась на нее руководителю, что та не помогает ей адаптироваться...». Как должен поступить в такой ситуации руководитель? Что нужно было сделать Юлии, когда Ирина стала доставать ее постоянными вопросами? Кейс 5. «Ольга Ф. уже несколько лет работала в отделе маркетинга. В последнее время она стала чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что она готова выполнять более сложную работу. Она поняла, что вполне может занять должность выше, и обратилась к руководителю с просьбой рассмотреть возможность ее повышения. Начальник предложил ей в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ей начислят премию по результатам работы. По истечении трех месяцев будет принято решение о ее повышении...». Оцените предложение руководителя с точки зрения человека, у которого интерес к профессиональному развитию выше, чем потребность занять более высокую должность.
Вариант №4	Задание для всех студентов Кейс 1. «Ольга Ф. уже несколько лет работала в отделе маркетинга. В последнее время она стала чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что она готова выполнять более сложную работу. Она поняла, что вполне может занять должность выше, и обратилась к руководителю с просьбой рассмотреть возможность ее повышения. Начальник предложил ей в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ей начислят премию по результатам работы. По истечении трех

	месяцев будет принято решение о ее повышении...». Оцените предложение руководителя с точки зрения человека, который категорически не согласен с решением руководителя, и считает, что только после приказа о переводе на новую должность нужно выполнять дополнительные функции. Кейс 2. «Ольга Ф. уже несколько лет работала в отделе маркетинга. В последнее время она стала чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что она готова выполнять более сложную работу. Она поняла, что вполне может занять должность выше, и обратилась к руководителю с просьбой рассмотреть возможность ее повышения. Начальник предложил ей в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ей начислят премию по результатам работы. По истечении трех месяцев будет принято решение о ее повышении...». Оцените предложение руководителя с точки зрения человека, который полностью согласен с решением начальника и считает, что это хороший шанс проявить себя и ради этого можно поработать и без премиальных. Кейс 3. «Однажды в одной компании появилась необходимость взять нового сотрудника на расширение отдела продаж. Думали- думали, решились - дали объявление, начали смотреть «кандидатов». Посмотрели - нашли, вот оно - самого лучшего выбрали, с опытом 10 лет, зарабатывал хорошо, продукт схожий, все технологии знает! Ураааа!! Сейчас заработаем много клиентов, увеличим площади, введем новый продукт. С кандидатом мы договорились, что выйдет он к нам с начала следующей недели. Договорились и ждем. Настало начало новой недели, пришел кандидат. Вот стол, стул, компьютер, вот твой новый коллектив - пожалуйста трудись и зарабатывай на благо нашей компании и тебе останется. Ждем...день, два, неделя прошла.....вторая.... третья..... Нет результата от кандидата. Начали спрашивать у коллег - что там, почему же так происходит - у них результат есть, а у него нет.....Плохо говорит работает он, не умеет...В программе нашей не разбирается, взяли вообще неумеху, а еще зарабатывал где-то. Поговорили с новым коллегой, оказывается имея общую базу для «обзвона» – те, кто работал уже в нашей компании, стали «жалеть» клиентов. Нет, жалеть не от слова жалко- а жалеть от слова деньги. Всяческим образом мы начали замечать саботаж. Письма с общей электронной почты, адресованные новому коллеге, удалялись. В программе из заявок - то один товар пропадет - то другой. Сотрудник новый - молчал, ждал привыкания коллег к себе, отработывал базу и пытался доказать, что он - и действительно специалист, несмотря на саботаж. Тем временем, результата не было, база не росла, да и другие стали падать. Вся энергия отдела продаж уходила на войну». Кейс 4. Согласно последним исследованиям, в связи с изменением экономики и развитием информационных технологий, 93% работодателей находятся в поле поиска людей с особыми навыками. Поиск исполнителей с высоким IQ заменили запросом на поиск людей с высоким эмоциональным интеллектом (EQ). Перечислите признаки, характерные для людей с ярко выраженными «гибкими», или «мягкими», навыками. Кейс 5. <i>Генри Форд</i> (1863—1947) — основатель компании «Форд-мотор» был в высшей степени своевольным человеком, в качестве источника истинных знаний признавал только практику и считал чтение книг бессмысленным занятием. Если кто-либо из сотрудников осмеливался перечить ему или принимать решения, не согласованные с ним, то немедленно лишался работы. Каждый работник должен был выполнять только точно определенные для него обязанности. На фирме все решения принимал только Форд, даже если эти решения были явно слабыми. Так, например, он долгое время считал, что фирма должна производить автомобили только черного цвета. Тем не менее, освоив весьма дешевую модель автомобиля, Форд к началу 20-х гг. XX в. сумел завоевать более половины рынка США и почти весь мировой автомобильный рынок. <i>Охарактеризуйте стиль управления Генри Форда.</i>

Вариант №5	Задание для всех студентов Кейс 1. Вам необходимо подобрать кандидата на вакансию менеджера по работе с ключевыми клиентами. Схема принятия решения достаточно сложна, участвуют в ней одновременно несколько человек. Продажи крупные, одна продажа может достигать несколько сот тысяч долларов, однако на ее подготовку требуется довольно много времени и усилий. Также большое значение имеет постоянное «ведение клиента» и продвижение расходных материалов. Рынок очень тесный, информация распространяется очень быстро. Внутри компании принят демократический стиль менеджмента, установка на взаимопомощь и высокую результативность. Степень текущего контроля очень незначительна, в основном оценивается конечный результат. Составьте профиль на 10-12 компетенций для подбора кандидата на данную вакансию. Кейс 2. «Нельзя никого ничему научить, можно только помочь научиться». Существует наука о сущности, закономерностях, принципах, методах и формах обучения и воспитания человека с учетом его индивидуально-возрастных особенностей развития в контексте конкретной педагогической системы. 1) Какое название этой науки? 2) Перечислите пять ключевых целей данной науки. Кейс 3. Человек мыслит и чувствует, определяется в отношениях к другим и рефлексивирует, развивается духовно и физически, приобщаясь к мировой культуре. «Целесообразно учить так, чтобы обучаемый не только обретал последовательно усложняющиеся знания, осваивая определенную информацию, но и хотел, умел познавать, укрепляя и развивая соответствующие потребности и навыки». Подтвердите данное утверждение в XXI веке. Кейс 4. В статье «Экзамены» великого химика Д.И. Менделеева уже в первых абзацах читатель встречается с суждением «о муках физических и нравственных, испытываемых во время экзамена». Перечислите некоторые признаки проявления физических и нравственных мук, которые переживает студент во время экзаменационного стресса. Кейс 5. В школе образовалась группа 14-16 летних мальчиков-подростков из параллельных классов. Время вне школы они проводят вместе. Возглавляет группу Андрей, он выше и сильнее всех. Отличается независимым характером, учиться плохо, одним словом «трудный подросток». Ближе всех к нему держится 14-летний Виктор. У него кличка «Заморыш», поскольку он худенький и маленького роста. Мама Виктора пришла в школу и поделилась с учителем своим беспокойством по поводу сына. Раньше он хорошо учился и был «благополучным» ребенком. В последнее время стал поздно возвращаться домой в состоянии сильного опьянения, стал прогуливать уроки. Укажите возможную причину алкоголизации подростка Кейс 6. Для преодоления барьеров в мышлении, а также для стимуляции интеллектуальной активности, раскрытия творческого потенциала и повышения умственной эффективности были специально разработаны методы стимулирования мышления. Их основная цель – раскрепостить воображение, снять шаблоны и в совершенно неожиданном решении найти парадоксальное решение. О каких методах группового мышления может идти речь?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ

Промежуточная аттестация по производственной практике проводится в форме зачета.

Оценка по производственной практике формируется на основе:

Отчет по производственной практике:

90-100 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы ознакомительной практики:

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в полной мере соответствуют области профессиональной деятельности;

правильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;

имеет положительную характеристику по освоению компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

70-89 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в основном соответствуют области профессиональной деятельности;

оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с незначительными недостатками; имеет положительную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации

50-69 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике не в полном объеме:

не в полной мере осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые частично соответствуют области профессиональной деятельности;

оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с недостатками;

имеет характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации с указанием отдельных недостатков

0 - 49 – выставляется, если обучающийся не выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;

не осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые не соответствуют области профессиональной деятельности;

неправильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;

имеет отрицательную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

имеет отрицательное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе

Итоговая оценка:

Зачтено:

«Зачтено»: 50-100;

Типовые задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание для всех Задание. 1. Обобщение теоретических данных по теме научного исследования. 2. Обоснование позиции автора исследования со ссылкой на научные исследования в области философии и теоретической психологии 3. Подготовка научной статьи, обзора.
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание. 1. Уточнение логики научного исследования по главам и параграфам, составление окончательного плана научного исследования 2. Подбор информационно-поисковых систем для реализации исследования
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание. 1. Произвести отбор психологических методик для проведения исследования 2. Составить письменное обоснование использования психологических методик для проведения исследования
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание. 1. Охарактеризовать выборку для исследования 2. Провести исследование с применением методик, проверить их релевантность теме исследования 3. Разработать план интерпретации результатов исследования
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание. 1. Определить исследовательские задачи в контексте темы 2. Формирование практической значимости своего исследования 3. Характеристика новизны научного исследования
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание. 1. Провести концептуальный анализ предметной области 2. Описать предметную область в виде системы
УК-1 УК-2 УК-4 УК-5 УК-6 ПК-1 ПК-2 ПК-3	Задание. 1. Определить план математического анализа эмпирических данных 2. Провести обработку данных с помощью методов математической статистики, используя стандартные пакеты 3. Формирование научного отчета по практик

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

Выпускная квалификационная работа оценивается по 4-х балльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») с учетом параметров оценки и требований к уровню профессиональной подготовки выпускника.

Качество выпускной квалификационной работы оценивается по ряду критериев:

- актуальность исследования;
- теоретическая и практическая значимость;
- структурированность работы, стиль и логичность изложения;
- глубина анализа;
- соответствие между целью, содержанием и результатами работы;
- степень самостоятельности и творчества обучающегося;
- представление работы к защите и качество защиты.

При определении окончательной оценки по защите ВКР, членами экзаменационной комиссии учитываются:

- доклад обучающегося;
- ответы на вопросы;
- отзыв и оценка руководителя и рецензия.

Оценка «отлично» выставляется за содержание и защиту ВКР, которая содержит исследовательский характер, имеет грамотное изложение теоретических положений, в которой проведен глубокий анализ, критический разбор деятельности организации, изложение представленного материала имеет логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями. В отзыве научного руководителя и в рецензии содержится положительная оценка работы обучающегося, отражается его теоретическая и практическая профессиональная грамотность, дисциплинированность выполнения графика подготовки ВКР, соответствие требованиям выполнения ВКР. При защите ВКР обучающийся демонстрирует глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения по изменению действующего законодательства в рамках заявленной темы, а во время доклада использует презентацию, и (при наличии) раздаточный материал, свободно отвечает на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенные теоретические основы, проявил склонность и умение к исследованию и обобщению теоретических положений различных научных школ. Она имеет положительный отзыв научного руководителя и рецензию. При ее защите обучающийся демонстрирует знания вопросов темы, оперирует данными исследования, во время доклада использует презентацию, раздаточный материал (при наличии), без особых затруднений, но не в полном объеме отвечает на поставленные вопросы, презентация не содержит основные положения, касающиеся выводов и предложений.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ВКР, которая носит исследовательский, но не аналитический характер, имеет не полную теоретическую основу, базируется на практическом материале, но имеет поверхностный анализ и недостаточно критический разбор деятельности организации) в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены неаргументированные предложения, составленные по устаревшему

законодательству, и не актуальные в настоящем времени. В отзыве руководителя и в рецензии имеются замечания по содержанию работы и обоснованности выводов. Так же отмечены недостатки по выполнению сроков Графика и требованиям по оформлению ВКР. При ее защите обучающийся проявляет неуверенность, демонстрирует уровень ниже среднего знаний вопросов темы, не дает полного аргументированного ответа на заданные вопросы, презентация не информативна в рамках темы исследования.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ВКР, которая не имеет исследовательского характера, не отвечает установленным требованиям. В работе нет выводов, в отзыве руководителя и в рецензии имеются критические замечания. При защите ВКР обучающийся затрудняется ответить на поставленные вопросы по теме исследования, не владеет представленным в ВКР материалом, на защите отсутствует презентация.

Оценка результатов освоения основной образовательной программы осуществляется экзаменационной комиссией на основе принципов объективности и независимости оценки результатов обучения, используя объективные данные результатов промежуточной аттестации обучающихся, результаты выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

Критерии и показатели оценивания сформированности компетенций на основе индикаторов их достижения, а также шкалы оценивания представлены в рабочих программах конкретных дисциплин, формирующих соответствующую компетенцию.

Контроль и оценка результатов обучения как этапа формирования компетенций осуществлялся профессорско-преподавательским составом, реализующим ОПОП в образовательном процессе путем осуществления текущего контроля успеваемости обучающихся.

Обобщенные результаты формирования компетенций по результатам освоения ОПОП для каждого обучающегося отражаются в сводной ведомости успеваемости обучающихся, которая является неотъемлемым документом, предоставляемым в ЭК.

Формы оценочных средств	Перечень компетенций	Показатели и критерии оценивания	Шкала оценивания (количество баллов)
Выпускная квалификационная работа	УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-2, ПК-3.	Соответствие ВКР требованиям оформления к ВКР (Положение о выпускной квалификационной работе обучающихся)	До 10
		Наличие положительного отзыва руководителя	До 5
		Глубина ответов по предметной области исследования с учетом отраслевой специфики объекта исследования (наличие примеров, иллюстраций, характеризующих понимание рассматриваемого объекта и предмета исследования, взаимосвязи теории с практикой, знание дополнительного материала и дополнительной литературы)	До 10
		Логика изложения материала, научный стиль	До 5
		Итого	До 30
Презентация на защите и доклад	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-9	Глубина ответа, что сопровождается наличием примеров, иллюстраций, характеризующих понимание рассматриваемого вопроса, взаимосвязи теории с практикой, знание дополнительного вне учебного материала и дополнительной литературы) в презентационных слайдах	До 20
		Логика изложения, четкая структура презентации и доклада	До 10
		Итого	До 30

Дополнительные вопросы по ВКР	ПК-1, ПК-2, ПК-3	Соответствие ответа вопросу (в случае полного несоответствия вопрос вообще не учитывается и оценивается в 0 баллов из 50)	До 15
		Полнота ответа (его исчерпывающий характер)	До 10
		Аргументация своей позиции на основе нормативного и научно обоснованного материала	До 15
		Итого	До 40
		Итого	100
Расшифровка значения баллов			
100-балльная	Менее 50	69-50	79-70
ECTS	E	D	C
	(неудовлетворительно)	(удовлетворительно)	(хорошо)
4-х балльная	2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Типовые контрольные вопросы оценки ВКР как результата освоения ОПОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленность (профиль) подготовки Организационная психология

Формы оценочных средств	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Типовые контрольные задания-вопросы для оценки индикаторов достижения компетенций
Выпускная квалификационная работа	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Планирует исследования и осуществляет сбор эмпирических данных, руководствуясь системным подходом в организации научной работы	1. Назовите основные методики постановки цели и способы ее достижения 2. Приведите научные примеры результатов обработки информации в работе психолога
	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Определяет содержание этапов работы над проектом, учитывая этапы его жизненного цикла и обеспечивает последовательность их реализации	1. Какие задачи реализуются практикующим психолог в процессе профессиональной деятельности 2. Какие задачи были определены Вами при написании ВКР.
		УК-2.2. Формирует основные компоненты системы управления проектами	
	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Организует и руководит работой команды	1. Каким способами самодиагностики определения своего ролевого статуса в команде должен владеть психолог 2. Назовите приемы эффективного социального взаимодействия и способами их правовой и этической оценки 3. Какими нормативными коммуникативными, аспекты устной и письменной речи должен владеть психолог 4. Этические нормы практикующего психолога 5. Какие знания особенностей межкультурного взаимодействия в практической деятельности применяет психолог
		УК-3.2. Определяет командную стратегию при разработке и практической реализации целей организации	
		УК-3.3. Определяет командную стратегию при разработке и практической реализации целей организации	
	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Демонстрирует знания современных коммуникативных технологий для профессионального взаимодействия	1. Проанализируйте закономерности становления и развития личности психолога 2. Назовите механизмы, принципы и закономерности процессов самоорганизации, самообразования 3. Назовите нормы взаимодействия и толерантного поведения психолога в условиях культурного, религиозного, этнического, социального многообразия современного общества
		УК-4.2. Применяет на практике методы и способы делового общения для профессионального взаимодействия	
		УК-4.3. Применяет современные	

		коммуникативные технологии работы с информацией на иностранном языке и владеет навыками создания и анализа устной и письменной деловой речи с позиции коммуникативной эффективности	
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Осуществляет поиск научной информации на основе современной методологии для дальнейшего применения в практике межличностного общения и консультирования	1. Каким способами самодиагностики определения своего ролевого статуса в команде должен владеть психолога 2. Назовите приемы эффективного социального взаимодействия и способами их правовой и этической оценки	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Применяет инструменты самоменеджмента для реализации и совершенствования собственной деятельности	1. Какими нормативными коммуникативными, аспекты устной и письменной речи должен владеть психолог 2. Этические нормы практикующего психолога	
ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.1. Демонстрирует понимание сути и значения научных исследований в профессиональной деятельности психолога	1. Перечислите основные позиции, на основе которых строится методология всех психологических теорий и исследований. 2. В какой степени оценка ценности теории помогает Вам в определении выбора того или иного исследовательского инструмента? 3. Сформулируйте основные теоретические положения, лежащие в основе одной из перечисленных психологических теорий (психодинамической, бихевиоральной, гуманистической, теории черт, диспозициональной, культурно-исторической, индивидуальной).	
	ОПК-1.2. Осуществляет анализ информации на основе современной методологии для дальнейшего использования в профессиональной деятельности		
ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применяя обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	ОПК-2.1. Планирует исследования и осуществляет сбор эмпирических данных, руководствуясь системным подходом в организации научной работы	1. Опишите пошаговую процедуру сбора и обработки эмпирических данных. 2. Назовите критерии отбора диагностического инструментария? 3. Какие статистические методы используются на этапе обработки эмпирических данных? 4. Сформулируйте цель, задачи, актуальность и новизну исследования (по теме диплома). 5. Перечислите основные критерии оценки ценности любой теории.	
	ОПК-2.2. Решает теоретические и практические задачи, основываясь на принципах системного подхода и практике исследовательской оценки, используемых в психологическом		

		консультировании	6. В чем смысл параметрических и непараметрических методов статистической обработки данных?
	ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1. Осуществляет сбор и интерпретирует данные, полученные на основе надежных и валидных методов психологического исследования	1. Подберите базовый инструментарий для диагностики типологических свойств личности (критерий стандартизации обязателен). 2. Перечислите варианты проявления тестовой тревожности у взрослых и детей в ситуации IQ-тестирования. 3. Причины низкой валидности проективных тестов. 4. Вы обнаружили высокую корреляционную связь между ценностными ориентациями подростка и его родителями. Какую гипотезу Вы можете сформулировать, исходя из этого факта? 5. Как Вы построите процедуру отбора персонала при высокой конкуренции? 6. Как решается проблема социальной желательности в тестах самоотчета?
		ОПК-3.2. Понимает смысл качественных методов исследования для их дальнейшего использования в практике психологической работы	
	ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ОПК-4.1. Понимает назначение психодиагностического инструментария для целей психологического исследования; понимание смысл и значение полученных данных, корректно их обосновывает и интерпретирует	1. Каковы основы системной организации психических функций и локализации основных структур центральной нервной системы, обеспечивающих их выполнение? 2. Как правильно прогнозировать изменения и динамику психических проявлений человека в различных условиях его функционирования 3. Перечислите правила диагностики психофизиологических и социально-психологических свойств и психических проявлений у отдельного человека и группы
		ОПК-4.2. Обеспечивает качественную оценку результатов исследования на основе стандартных психодиагностических процедур	
	ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	ОПК-5.1. Составляет план мероприятий, направленных на реализацию мер профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера с учетом возрастных, гендерных и иных личностных факторов	1. Представьте в нескольких предложениях на любом иностранном языке актуальную социально-психологическую проблему. 2. Какие существуют формы презентации данных в условиях выступления на конференции? 3. Назовите факторы, обеспечивающие успешное выступление перед аудиторией. 4. Предложите варианты использования технологии коучинга в образовании. 5. Как можно использовать Agile-технологии в бизнес-среде?
		ОПК-5.2. Осуществляет индивидуальную и групповую работу по снижению риска возникновения психологических проблем у отдельных	

		лиц, групп и организаций	
	ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ОПК-6.1. Организует психологическое взаимодействие с разными лицами и группами по вопросам индивидуального, семейного и группового психологического консультирования с целью оказания психологической помощи и поддержки	1. Что такое эмпатическое слушание? Перечислите кластер профессиональных компетенций, где это необходимо. 2. Какие компетенции требуются для полноценной реализации программы подготовки волонтеров? 3. Перечислите психологические проблемы школьника, не позволяющие ему успешно справляться с учебными задачами.
		ОПК-6.2. Планирует и проводит психологическое консультирование по сопровождению клиентов, нуждающихся в психологической помощи	
	ОПК-7. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность 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	ОПК-7.1. Дифференцирует формы психологической помощи в зависимости от проблем клиента и качества его запроса и осуществляет просветительскую работу среди различных групп населения с целью повышения психологической культуры и улучшения психологического здоровья	1. Перечислите этапы проведения супервизии. 2. Перечислите основные источники информации, которые помогают психологу справляться с профессиональным выгоранием 3. Что такое современный «нетворкинг» и как он может встраиваться в реализацию полноценного учебно-воспитательного процесса?
		ОПК-7.2. Подбирает релевантную форму моральной мотивации для решения индивидуально-значимых задач в области организационной психологии	
	ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	ОПК-8.1. Использует супервизию для поддержания психологического здоровья и обеспечения профессиональной эффективности в осуществлении консультативных практик	1. Перечислите причины и факторы снижения работоспособности в процессе практической деятельности психолога. 2. Какие рекомендации Вы можете дать сотруднику, который не справляется со своими функциональными обязанностями? 3. Что такое эмоциональное выгорание с точки зрения неправильного распределения психических нагрузок?
	ОПК-9 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1. Определяет проблемы, ставит цели и решает задачи на основе анализа достижений современной психологической науки и практики	1. Какие технологии используются психологами для обработки данных психологического исследования? 2. Для чего психологу знать принципы работы современных информационных систем, если для этого

		ОПК-9.2. Адаптирует методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности под задачи организационной психологии	есть специально подготовленные люди? 3. Перечислите алгоритм сбора, обработки и анализа данных с помощью известных статистических программ.
	ОПК-10 Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования	ОПК-10.1. Оказывает психологическую помощь, консультирует, проводит обучение с использованием современных образовательных и психологических технологий для различных категорий населения	1. Назовите причины профессиональных деформаций в работе психолога? 2. Перечислите факторы эмоционального выгорания. 3. Перечислите профессиональные риски в профессии «человек-человек». 4. Приведите пример интересной лекции, в которой учитываются все этапы психологической работы с аудиторией. 5. Поясните роль тьютора в обучении и дайте психологическое обоснование его функциям.
	ПК-1. Осуществляет психологическую оценку эффективности межведомственных команд и консультирование по вопросам оказания психологической помощи в деятельности организации	ПК-1.1. Реализует стандартные программы, направленные эффективную работу межведомственных команд с целью предупреждения отклонений в социальном и личностном развитии персонала	1. Какими навыками и технологией проведения групповых и индивидуальных психологических занятий с обучающимися и другими категориями клиентов по преодолению трудных жизненных ситуаций должен обладать психолог 2. Назовите особенности преодоления трудных жизненных ситуаций, в том числе с использованием методов социально-психологического тренинга.
		ПК-1.2. Оценивает профессиональные риски в различных видах профессиональной деятельности, фиксирует отклонения в социальном и личностном статусе, дифференцирует психологические особенности с применением современного психологического инструментария	
		ПК-1.3. Выявляет потребности в основных видах психологических услуг, дифференцировать проблемы и организовывать работу	

		психологической службы в организации	
	ПК-2. Осуществляет групповое и индивидуальное консультирование в организации	ПК-2.1. Осуществляет психологическую диагностику изменений личности с учетом уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, уровня коммуникативных навыков, динамики протекания познавательных процессов и специфики адаптационных процессов.	1. Специфика работы психолога в крупном холдинге. 2. Как убедиться в том, что автор резюме действительно «способен работать в условиях многозадачности»? 3. Составьте примерную карту компетенций психолога в организации
		ПК-2.2. Организует и руководит командной работой с учетом индивидуального разнообразия членов группы, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
		ПК-2.3. Способен применять психологические технологии, ориентированные на снижение эмоциональных нагрузок и преодоления организационного стресса	
	ПК-3. Содействует созданию социально-психологической поддерживающей среды в организации на разных уровнях взаимодействия сотрудников	ПК-3.1. Использует психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и сохранение психологического здоровья индивидов и групп на разных уровнях взаимодействия	1. Перечислите, с Вашей точки зрения, пять ключевых проблем современного общества и дайте им обоснование. 2. Назовите пять книг по психологии в качестве рекомендуемых для чтения. 3. В чем специфика выступления перед аудиторией? 4. Перечислите основные этапы планирования Вашего исследования.
		ПК-3.2. Повышает свой личный ресурс и сохраняет высокую работоспособность для осуществления успешной профессиональной деятельности	
		ПК-3.3. Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников,	

		проектами и сетями	
Презентация на защите и доклад	ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.1. Демонстрирует понимание сути и значения научных исследований в профессиональной деятельности психолога	1. Какие сведения в работе психолога являются конфиденциальными? 2. Перечислите основные правила работы с информацией. 3. Какие требования предъявляют руководители организаций к своим сотрудникам для повышения информационной безопасности? 4. Объясните принцип оценки с помощью социометрической техники. 5. Какие существуют формы мотивации сотрудников? 6. Какие рекомендации можно дать руководителю крупной организации, у которой высокий коэффициент текучести кадров?
		ОПК-1.2. Осуществляет анализ информации на основе современной методологии для дальнейшего использования в профессиональной деятельности	
	ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	ОПК-2.1. Планирует исследования и осуществляет сбор эмпирических данных, руководствуясь системным подходом в организации научной работы	1. Приведите примеры влияния внутренней и внешней мотивации на результативность деятельности. 2. Как обычному человеку справиться с прокрастинацией? 3. Перечислите критерии оценки качества выполненной работы. 4. Дайте психологическое обоснование нешаблонного подхода в работе с трудными людьми. 5. Назовите современные методы работы с персоналом для повышения уровня его личной заинтересованности в труде. 6. Назовите несколько проективных техник для оценки типологических особенностей личности.
		ОПК-2.2. Решает теоретические и практические задачи, основываясь на принципах системного подхода и практике исследовательской оценки, используемых в психологическом консультировании	
	ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1. Осуществляет сбор и интерпретирует данные, полученные на основе надежных и валидных методов психологического исследования	1. В чем отличие в развитии когнитивной сферы у людей разного возраста? 2. Как исследовать эмоционально-волевую сферу подростка? 3. Предложите алгоритм решения проблемы кадрового отбора. 4. Перечислите пять критериев, на которых основаны все этические принципы работы социального психолога. 5. С какими сложностями при решении социально-психологических задач сталкивается психолог, работающий в образовательном учреждении? 6. Приведите примеры профессиональных рисков в работе социального психолога.
		ОПК-3.2. Понимает смысл качественных методов исследования для их дальнейшего использования в практике психологической работы	

	ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1. Определяет проблемы, ставит цели и решает задачи на основе анализа достижений современной психологической науки и практики	1. Назовите источники, в которых содержится информация об особенностях работы с научными текстами. 2. Как правильно организовать сбор эмпирического материала и его обработку? 3. Перечислите все этапы подготовки к исследованию. 4. Перечислите существующие типы протоколов, используемых в исследовании. 5. Какие моменты в интерпретации и в каких случаях не следует озвучивать психологу после проведенного исследования? Обоснуйте примерами.
		ОПК-9.2. Адаптирует методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности под задачи организационной психологии	
Дополнительные вопросы к ВКР	ПК-1. Осуществляет психологическую оценку эффективности межведомственных команд и консультирование по вопросам оказания психологической помощи в деятельности организации	ПК-1.1. Реализует стандартные программы, направленные на эффективную работу межведомственных команд с целью предупреждения отклонений в социальном и личностном развитии персонала	1. В каких научных мероприятиях Вы участвовали за годы обучения в институте? 2. В чем заключается специфика подготовки доклада перед экзаменационной комиссией? 3. Вам удалось озвучить членам экзаменационной комиссии основные тезисы Вашей работы? 4. Почему люди с осторожностью относятся к процедуре тестирования или даже ее опасаются? 5. Перечислите методы измерения личности с точки зрения различных теоретических подходов. 6. В чем специфика работы детского психолога? Обоснуйте примерами.
		ПК-1.2. Оценивает профессиональные риски в различных видах профессиональной деятельности, фиксирует отклонения в социальном и личностном статусе, дифференцирует психологические особенности с применением современного психологического инструментария	
		ПК-1.3. Выявляет потребности в основных видах психологических услуг, дифференцировать проблемы и организовывать работу психологической службы в организации	
	ПК-2. Осуществляет групповое и индивидуальное консультирование в организации	ПК-2.1. Осуществляет психологическую диагностику изменений личности с учетом уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, уровня коммуникативных навыков, динамики протекания познавательных процессов и специфики адаптационных	1. Как установить связь между стилем управления организацией и психологическим климатом в коллективе? 2. Какие личные мотивационные ресурсы Вы задействовали при работе над ВКР? 3. Зачем нужно бизнес-консультирование? 4. Какие сведения в работе психолога являются конфиденциальными? 5. Перечислите основные правила работы с информацией.

		процессов.	
		ПК-2.2. Организует и руководит командной работой с учетом индивидуального разнообразия членов группы, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
		ПК-2.3. Способен применять психологические технологии, ориентированные на снижение эмоциональных нагрузок и преодоления организационного стресса	
	ПК-3. Содействует созданию социально-психологической поддерживающей среды в организации на разных уровнях взаимодействия сотрудников	ПК-3.1. Использует психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и сохранение психологического здоровья индивидов и групп на разных уровнях взаимодействия	1. Как обычному человеку справляться с прокрастинацией? 2. Перечислите критерии оценки качества выполненной работы. 3. В чем отличие в развитии когнитивной сферы у людей разного возраста? 4. Как исследовать эмоционально-волевую сферу подростка? 5. Предложите алгоритм решения проблемы кадрового отбора.
		ПК-3.2. Повышает свой личный ресурс и сохраняет высокую работоспособность для осуществления успешной профессиональной деятельности	
		ПК-3.3. Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	

Примерная тематика выпускных квалификационных работ

Настоящий перечень тем выпускных квалификационных работ носит рекомендуемый и примерный характер, поскольку окончательно тема работы может быть сформулирована совместно с обучающимся и руководителем.

1. Взаимосвязь компонентов эмоционального интеллекта и предпочитаемой роли в команде
2. Взаимосвязь конфликтности сотрудников с социально-психологическим климатом в организации
3. Взаимосвязь межличностных отношений и удовлетворенности работой в коллективе (на примере)
4. Взаимосвязь мотивации персонала и корпоративной культуры организации (на примере)
5. Взаимосвязь организационной культуры и социально-психологического климата в организации
6. Взаимосвязь организационной культуры с доминирующим типом лидерства
7. Взаимосвязь организационной культуры, социально-психологических характеристик и лояльности персонала
8. Взаимосвязь социального интеллекта и адаптационного потенциала сотрудников организации
9. Взаимосвязь стиля руководства с психологическим климатом в организации
10. Взаимосвязь типа организационной культуры и социально-психологических установок сотрудников
11. Взаимосвязь типа организационной культуры и уровня мотивации сотрудников
12. Влияние организационной культуры на динамику профессионального стресса
13. Влияние профессиональной мотивации на субъективную оценку напряженности трудовой ситуации.
14. Влияние стиля общения руководителя на возникновение служебных конфликтов
15. Влияние стиля руководства на психологический климат в организации
16. Влияние стиля управления на удовлетворенность работников условиями деятельности
17. Влияния профессионального выгорания на деятельность педагогов общеобразовательных организаций
18. Влияние профессионального подбора кадров на социально-психологический климат в организации
19. Волевые особенности личности и их связь с карьерными ориентациями
20. Диагностика и коррекция социально-психологического климата в трудовом коллективе.
21. Жизнестойкость и особенности совладания с профессиональными трудностями.
22. Зависимость эмоционального состояния персонала от социально-психологического климата в профессиональной группе.
23. Имидж лидера: технология создания и продвижения.
24. Индивидуальная стресс-резистентность и надежность деятельности персонала
25. Интеллектуальные особенности и лидерский потенциал сотрудников организации
26. Интеллектуальный потенциал людей с выраженными лидерскими качествами(на примере...)
27. Использование цветовой психодиагностики в типировании клиентов организации
28. Исследование лидерских качеств у женщин-руководителей.
29. Исследование профессионального выгорания в психотерапии (помогающих профессиях).
30. Исследование ценностных ориентаций у преподавателей вуза.
31. Конфликтологическая компетентность педагогов на различных этапах профессионального становления
32. Личностные детерминанты конкурентоспособности специалиста

33. Личностные детерминанты профессионального выгорания специалистов в сфере «человек-человек»
34. Личностные и организационные детерминанты уровня конфликтности персонала в организации
35. Личностные особенности предпринимателей, склонных к риску
36. Личностные особенности психолога, обуславливающие выбор траектории его развития как профессионала.
37. Мотивационно-волевые особенности менеджеров среднего звена: гендерный аспект
38. Мотивация трудовой деятельности у педагогов с различным стажем работы
39. Наставничество как метод адаптации персонала организации (на примере ...)
40. Определение уровня развития эмоционального интеллекта у людей «помогающих» профессий.
41. Оптимизации функционального состояния персонала в трудовой деятельности
42. Организационная идентичность и приверженность сотрудников к организации
43. Организационная культура как инструмент преодоления кризисных ситуаций в развитии компании (на примере)
44. Организационные и психологические детерминанты профессионального стресса
45. Организационный скрининг как метод выявления проблемных зон в деятельности организаций
46. Организационный стресс в условиях внедрения инноваций (на примере.....)
47. Особенности взаимодействия в коллективе, имеющем специфическую направленность (на примере)
48. Особенности мотивационного профиля сотрудников с различным социометрическим статусом
49. Особенности самооценки и коммуникативных способностей у представителей разных профессий
50. Особенности ценностных ориентаций административно-управленческого персонала (на примере организации...).
51. Отношение к должностным обязанностям сотрудников с признаками эмоционального выгорания
52. Проблемы психологического обслуживания управленческих кадров.
53. Профессиональная деформация психолога-консультанта и способы ее преодоления.
54. Профессиональное самосознание личности при различных карьерных ориентациях (на примере ...)
55. Профессиональное сознание личности при различных карьерных ориентациях
56. Профессионально-личностные деформации (на примере...)
57. Профессиональные и личностные качества преподавателя психологии в вузе.
58. Профессиональные и личностные качества школьного психолога.
59. Психодиагностика профессиональной пригодности (на примере профессии ...).
60. Психологическая оценка бренда организации методом семантического дифференциала
61. Психологическая коррекция уровня тревожности спортсменов
62. Психологические аспекты дистанционных переговоров и переговоров в виртуальной среде (e-negotiation, e-contracting)
63. Психологические детерминанты трудолюбия сотрудников организации
64. Психологические и организационные основы обеспечения профессионального обучения персонала.
65. Психологические методы поддержки инновационной деятельности в организации
66. Психологические основы бизнес-тренинга как метода профессионального обучения (на примере)
67. Психологические основы управления конфликтами на предприятии (на примере ...)

68. Психологические признаки импульсивного поведения потребителей
69. Психологические технологии выявления и урегулирования организационных конфликтов
70. Психологические технологии повышения стрессоустойчивости сотрудников организации
71. Психологические условия развития лидерских качеств у руководителя
72. Психологические факторы успешности профессиональной самореализации.
73. Психологические характеристики врачей в состоянии профессионального стресса.
74. Психологические характеристики имиджа российских предпринимателей.
75. Психологический контракт и приверженность сотрудников к организации.
76. Психологический феномен одиночества в современном мире.
77. Психологическое благополучие персонала персонала в подразделениях с различным типом руководства
78. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии
79. Психологическое содержание кризиса середины жизни работающей женщины.
80. Психологическое содержание педагогической толерантности как профессионально важного качества учителя.
81. Психология профессионального самоопределения безработной молодежи в условиях экономики переходного периода.
82. Результативность тренинговых технологий в работе с персоналом организации
83. Роль общего, социального и эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности психолога.
84. Связь особенности эмоциональной сферы личности с предпочитаемым стилем лидерства
85. Самоуправление состоянием в условиях подготовки и проведения переговоров.
86. Самоуправление состоянием в условиях подготовки и проведения переговоров
87. Связь агрессивности и асертивности со стилем поведения в конфликте
88. Связь личностных особенностей и стрессоустойчивости у медицинских работников среднего звена в условиях профессионального риска
89. Связь между удовлетворенностью трудом и лояльностью персонала организации
90. Связь мотивации с адаптационным потенциалом сотрудников в организации
91. Связь организационного стресса с особенностями саморегуляции сотрудников организации
92. Связь профессионального стресса и профессионального выгорания персонала организации
93. Связь психологического климата организации с личностными особенностями сотрудников (агрессивностью, конфликтностью, альтруистичностью, доброжелательностью и др.)
94. Снижение уровня профессионального выгорания сотрудников организации современными инструментами организационного психолога
95. Современные психологические технологии оценки профессионально-важных качеств сотрудников организации
96. Совместная практика психолога и социального работника как условие их профессиональной рефлексии
97. Социально-психологические детерминанты готовности к предпринимательской деятельности выпускников вуза
98. Социально-психологические детерминанты склонности к предпринимательской деятельности
99. Социально-психологические основы подбора и подготовки персонала
100. Социально-психологические характеристики готовности сотрудников к организационным изменениям
101. Специфика коммуникативного поведения руководителя и исполнителя
102. Сравнение социально-психологических параметров деятельности подразделений организации в соответствии с набором командных ролей
103. Структура и динамика ценностных ориентаций специалиста в процессе профессионального становления

104. Структура мотивации персонала с учетом специфики организации (на примере...)
105. Трудовая мотивация и адаптационный потенциал сотрудников организаций (на примере...)
106. Факторы формирования приверженности персонала культуре организации.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет, работа написана самостоятельно, структура эссе соответствует требованиям; 4 – тема раскрыта в полном объеме, работа написана самостоятельно, есть замечания по оформлению по структуре работы; 3 – тема раскрыта в полном объеме, структура работы нарушена, замечаний по оформлению нет, работа выполнена самостоятельно; 2 – тема раскрыта не полно, нарушены правила по оформлению, структура не соответствует требованиям к эссе, налицо элементы заимствований из печатных источников 1 балла – тема раскрыта в незначительной степени, оформления и структура работы не соответствуют требованиям, в содержании преобладают заимствования из различных источников. 0 – эссе не выполнено.
2.	Ситуационный практикум	Отчет по практикуму 5 – решение найдено, результаты аргументированные, логика решения четкая и ясная, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 4 – решение найдено, но аргументация не четкая ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 3 – решение является не полным, аргументация нечеткая, ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент частично владеет необходимой теоретической базой; 2-1 – решение является частичным, аргументация неубедительная, рассуждение и изложение результата нелогичны, самостоятельность работы низкая, студент опирается на несоответствующие проблеме теоретические знания. 0 – задача не решена.
3.	Доклад -презентация	10-8 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7-5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 4-3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 2-1 – доклад не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся, презентации не оформлены; 0 – доклад не представлен.
4.	Участие в дискуссии	5 – исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-4 – исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1-2 – в целом правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 – ответ не правильный или вообще отсутствовал.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе и дискуссий

Тема 1. Психологическое консультирование для решения внутренних проблем организации

1. Человеческий фактор в современной IT-среде: психологический аспект в работе современного организационного психолога
2. Ценностно-смысловое поле профессионала: психологические проблемы современных организаций
3. Вклад организационного психолога в конкурентоспособность организации
4. Автоматизация производственного процесса: психологический аспект
5. Современные стратегии анализа профессиональной деятельности

Тема 2. Основные направления деятельности психолога в организационно-психологическом консультировании

1. Усталость как психическое состояние в процессе трудовой деятельности
2. Умственное утомление и утомляемость в профессиональной деятельности
3. Формы целеполагания в творческой активности профессионала
4. Внешние средства оперативной поддержки психической регуляции профессиональной деятельности
5. Субъектная регуляция в деятельности профессионала
6. Психологические основы оценки деятельности руководителя
7. Мотивация творческой деятельности профессионала
8. Личностная детерминация профессиональной годности

Тема 3. Методы психологического консультирования организаций

1. Современные методы психологического анализа профессий.
2. Классификация профессий XXI века в Атласе профессий.
3. Методы составления классификаций.
4. Основные подходы (концепции) в выявлении профессионально-важных признаков.
5. Понятие профессиональной акцентуации и профессиональной деформации личности.

Тема 4. Социально-психологическая оценка персонала

1. Заинтересованность в профессии или что нужно знать о мотивации.
2. Удовлетворенность трудом и профессиональные обязанности.
3. Ценностные ориентации как фактор личностной заинтересованности в труде.
4. Как гуманизация труда влияет на эффективность работы?
5. Методы дифференцированной оценки вклада личности сотрудника в выполнение работы.
6. Кадровый резерв или поиск талантов

Примерные темы докладов-презентаций

Тема 1. Психологическое консультирование для решения внутренних проблем организации

1. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности.
2. Взаимосвязь психологии профессиональной деятельности с другими отраслями психологии.
3. Психологическое консультирование в практической деятельности организационного

психолога.

4. Личностное консультирование сотрудников организации.
5. Конфликты в организациях.

Тема 2 Основные направления деятельности психолога в организационно-психологическом консультировании

1. Основные методы изучения профессий и человека в труде
2. Проблемы построения периодизации развития субъекта труда
3. Психология в оценке профессионализма и эффективности труда
4. Сравнительный анализ основных теорий мотивации
5. Профессиональная устойчивость личности и ее оценка
6. Профессиональное общение в профессиональной деятельности
7. Психометрическая оценка выраженности посттравматических стрессовых нарушений в отдельных видах профессиональной деятельности

Тема 3. Методы психологического консультирования организаций

1. Принципы и методы психологического анализа профессий.
2. Классификация профессий. Понятие профессиональной акцентуации и профессиональной деформации личности.
3. Психологический анализ профессий (на конкретном примере)
4. Подходы и методы изучения, оценки и формирования профессиональных компетенций, профессионального опыта
5. Коучинг как современная форма психологической помощи в профессиональном становлении личности

Тема 4. Социально-психологическая оценка персонала

1. Риск в профессиональной деятельности и склонность к риску субъектов труда
2. Психологический анализ профессиональных ошибок
3. Удовлетворенность трудом.
4. Ценностные ориентации и ценностно-мотивационная направленность субъектов труда.
5. Гуманизация труда.
6. Методы дифференцированной оценки психологической структуры труда.

Типовые задания к ситуационному практикуму:

Задание 1. Работа со схемой описания профессиональной деятельности Е.А. Климova

1. Выберите профессию, хорошо знакомую по личному опыту.
2. Ознакомьтесь со схемой описания профессиональной деятельности Е.А. Климova.
3. Составьте описание профессиональной деятельности (на Ваш выбор) с опорой на схему:

I. Цель труда.

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (его отдельные параметры, характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т. д. то есть различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т. п. с целью их усовершенствования, доработки:

- а) организовывать, упорядочивать;
- б) оказывать влияние, воздействовать;
- в) перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская. Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать,

придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

II. Орудия и средства труда.

1. Внешние:

- а) ручные инструменты;
- б) машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

2. Внутренние, функциональные:

- а) речь: – эмоциональная, выразительная; – деловая бесстрастная;
- б) поведение (мимика, жесты): – эмоциональное, выразительное; – деловое;
- в) интеллектуальные средства.

III. Степень проблемности трудовых ситуаций.

Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника ситуаций.

Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

IV. Социально-психологические параметры.

1. Степень коллективности процесса:

- а) низкая (индивидуальный труд);
- б) высокая (коллективный труд).

2. Степень самостоятельности в организации работы:

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

3. Особенности трудового взаимодействия (контактов)

- а) по количеству контактов: – не многочисленные; – многочисленные;
- б) по типу партнера: – посетители, клиенты, – сотрудники, – группа (класс, аудитория);
- в) по степени постоянства круга партнеров: – постоянный, – меняющийся.

V. Эмоционально-волевые параметры.

1. Характер ответственности:

- а) повышенная: – материальная; – моральная; – за жизнь и здоровье других людей;
- б) средняя, обычная.

2. Работа в различных микроклиматических условиях:

- а) в помещении;
- б) на открытом воздухе;
- в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т. д.).

3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:

- а) риск для жизни;
- б) сложные, аварийные ситуации;
- в) общение с правонарушителями;
- г) четко заданный ритм и темп работы;
- д) физические нагрузки;
- е) длительное пребывание в одном положении;
- ж) ночные смены;
- з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т. п.).

Задание 2. Определение типа личности по методике Дж. Холланда

Согласно типологии личности, Дж. Холланда выделяют шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый,

артистический.

Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т.д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

Определите свой тип личности по методике Дж. Холланда. На примере своих результатов сделать вывод о взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности.

Задание 3-4. «Мотивация персонала» (В.А. Луговский, М.Н. Кох, 2015)

Работа проводится в два этапа (в две сессии – по пять ситуаций на каждую)

Цель работы – развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Задание: Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим будут различны результаты решений данных ситуаций. Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации: место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место); участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).
2. Определение проблемы: формулировка проблемы; причины и мотивы.
3. Постановка целей мотивации.
4. Планирование мотивации работника (работников): выявление потребностей работников; определение иерархии потребностей; анализ изменения потребностей; «потребности – стимулы»; стратегия, способ мотивации.
5. Осуществление мотивации: создание условий, отвечающих потребностям; обеспечение вознаграждения за результаты; создание уверенности в возможности достижения цели; создание впечатления от ценности вознаграждения.
6. Управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса; сравнение полученных результатов с требуемыми; корректировка стимулов.

Порядок проведения:

1. Деление группы студентов на подгруппы по 4–5 чел.
2. Этап формирования подгруппы: 2.1 координатор процесса реализации задания; 2.2 помощник координатора; 2.3 эксперт; 2.4 докладчик, объявляющий полученные результаты и обосновывающий их перед аудиторией. Координатор зачитывает поставленную цель и

задание подгруппе.

3. Этап молчаливого генерирования (10–15 мин). Членам подгруппы предлагают дать ответы на поставленную задачу.

4. Этап уяснения идей. Координатор систематизирует все предлагаемые членами подгруппы ответы, добивается правильного понимания проблем всеми участниками.

5. Выступление докладчика с анализом проделанной работы представлении полученных результатов.

6. Оценка экспертов проделанной работы всех подгрупп.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Теории деятельности
2. Психологический анализ деятельности.
3. Развитие и состояние проблемы профессиональной пригодности.
4. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия».
5. Принципы определения профессиональной пригодности.
6. Разработка системы определения профессиональной пригодности. «Образующие» компоненты системы деятельности в теории Б.Ф. Ломова.
7. Концепция системогенеза профессиональной деятельности В.Д. Шадрикова.
8. О.А. Конопкин о психологических механизмах регуляции деятельности.
9. Концепция психолого-функционального содержания деятельности Г.М. Зараковского и В.И. Медведева.
10. Психологическая система профессиональной деятельности.
11. Человек как субъект деятельности.
12. Профессиональное самоопределение.
13. Развитие личности профессионала.

14. Этапы профессионального развития личности.
15. Содержание понятий «задатки», «способности», «одаренность».
16. Общие, специальные и профессиональные способности.
17. Профессионально - важные качества.
18. Профессиональная мотивация.
19. Основные направления изучения механизмов регуляции.
20. Психические состояния (утомление, стресс).
21. Саморегуляция и самоконтроль.
22. Основные принципы психологического анализа деятельности.
23. Профессиография. Профессиограмма и психограмма
24. Оценка профессиональной пригодности на этапе адаптации.
25. Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности

Задания 2 типа

1. Сравните понятия «деятельность», «профессиональная деятельность», «труд».
2. С опорой на периодизацию человека как субъект труда Е.А. Климова проведите периодизацию собственной профессиональной деятельности. Обоснуйте ответ.
3. Выделите пять типов профессий в соответствии с объектом труда и приведите для каждого типа не менее двух примеров профессиональной деятельности.
4. Сравните понятия «Профессиональная пригодность» и «профессиональный отбор».
5. Рассмотрите профессиограмма в отношении любого вида профессиональной деятельности.
6. Сравните понятия «профессиограмма» и «психограмма».
7. Рассматривая конкретный пример профессиональной деятельности составьте психограмму работника.
8. На основании подхода А.К. Марковой опишите уровни профессионализма на конкретных примерах из практики профессиональной деятельности.
9. На конкретном примере опишите процесс психологического сопровождения личности на стадии профессионализма.
10. На конкретном примере опишите процесс психологического сопровождения личности на стадии профессиональной адаптации.
11. На конкретном примере опишите процесс психологического сопровождения личности на стадии мастерства.
12. На конкретном примере опишите процесс психологического сопровождения личности на этапе прекращения профессиональной деятельности.
13. Осветите роль коммуникативно-организационных способностей в профессиональной деятельности. Приведите конкретные примеры.
14. Сформулируйте определение понятия «карьера». Приведите примеры успешной, на Ваш взгляд, карьеры в избранной вами сфере профессиональной деятельности, выявите причины успешности (1-2 примера).
15. Осветите понятие «профессиональная мобильность личности» с позиций современного профессионала.
16. Осветите Вашу точку зрения на аттестацию как научно-практическую проблему профессиональной деятельности.
17. Раскройте понятие профессиональная идентичность личности на конкретном примере.
18. Сравните понятия «потребность» и «мотив» в профессиональной деятельности.
19. Сравните элементы этапов профессионального роста и карьеры организационного психолога в ценностно-смысловом аспекте. Аргументируйте ответ.
20. Обоснуйте эффективные условия и уровни мотивации сотрудников в конкретной организации.

21. Охарактеризуйте внутренние и внешние источники проявления сотрудниками оптимизма в труде с опорой на 1-2 конкретных примера.
22. Проведите корреляцию между субъективной регуляцией и удовлетворенностью трудом (приведите 1-2 конкретных примера).
23. Сравните понятия «эмоциональное выгорание» и «профессиональная деформация личности».
24. Насколько с Вашей точки зрения верно утверждение, что успех в труде обеспечивает чувство собственной значимости. Обоснуйте ответ.
25. Сравните понятия «профессиональная направленность личности» и «уровень притязаний».
26. Охарактеризуйте Вашу точку зрения на гендерные различия в формировании мотивационной сферы сотрудника.

Задания 3 типа.

Задание 1. Опираясь на знания мотивационной теории Херцберга проанализируйте свои основные потребности, связанные с профессиональной деятельностью, зафиксируйте их, распределите их на две колонки: гигиенические и мотивационные факторы. Сделайте вывод о соотношении факторов.

Задание 2. С опорой на классификацию профессий Е.А. Климова опишите Вашу профессиональную деятельность в данный момент.

Задание 3. С опорой на классификации профессий зарубежных авторов (Дж. Холланд, Д. Паттерсон) и российских авторов (Е.А. Климов, В.Е. Гаврилов) выявите основные принципы классификации, сравните точки зрения, проведите корреляцию с современными взглядами на профессиональную деятельность. Представьте аргументированный ответ.

Задание 4. Опишите траекторию профессионального любой известной в профессиональном плане личности: выявите этапы, охарактеризуйте их с позицией цели и задач. Сравните полученную траекторию с подходом А.К. Макаровой. Дайте развернутый ответ.

Задание 5. Разработайте алгоритм психологической адаптации молодого сотрудника в организации (направленность профессиональной деятельности – на Ваш выбор).

Задание 6. Разработайте алгоритм психологического сопровождения сотрудника организации после окончания профессиональной деятельности (направленность профессиональной деятельности – на Ваш выбор).

Задание 7. Разработайте варианты развития карьеры организационного психолога, обоснуйте этапизацию, на каждом этапе выделите цели, задачи и ресурсы карьерного роста (не менее 2).

Задание 8. Разработайте сценарий тренинга межличностных отношений в профессиональной деятельности (направленность профессиональной деятельности – на Ваш выбор).

Задание 9. Вспомните и изложите правила карьерного успеха профессионально успешных личностей (персоналии – на Ваш выбор). Классифицируйте правила и изложите в соответствии с классификацией.

Задание 10. Используя методику В. Смейкала и М. Кучера определите направленность личности 1-2 испытуемых. Охарактеризуйте возможности использования данного опросника в профессиональной деятельности.

Задание 11. Используя опросник А. Мехрабиана, определите уровень мотивации достижения успеха у 1-2 испытуемых. Опишите возможности использования данного опросника в профессиональной деятельности.

Задание 12. Разработайте сценарий проведения деловой игры «Мотивация персонала», определите цель, задачи, проблемное поле данного вида работы организационного психолога.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Конспект	20-15 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, правильно определены соответствующие спецификации, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, правильно выбраны совместимые комплектующие, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 14-10 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, правильно определены соответствующие спецификации, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, правильно выбраны совместимые комплектующие, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 9-5 – работа выполнена в срок, в основном самостоятельно, использованы соответствующие формулы; определены соответствующие спецификации, имеются ошибки в расчетах; выбраны совместимые комплектующие необходимые, выводы сделаны частично, слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы; 4 -1 обучающийся подготовил работу несамостоятельно или не завершил в срок, описание спецификации содержит незначительные ошибки, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
2	Тестовые задания	20-18 – получают обучающиеся, давшие верные ответы на 90 – 100% тестовых заданий; 17-14 – выставляется в случае, если в тесте правильные ответы составляют 70 – 89% от общего количества вопросов теста; 13-10 – выставляется в случае, если в тесте правильные ответы составляют 50 – 69% от общего количества вопросов теста; 9-1 – дано менее 50% правильных ответов; 0 - тест не выполнен.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые тестовые задания

Вариант 1

1.Признак – это:

- A. свойство присущее единице статистической совокупности
- B. обобщающая количественная характеристика группы единиц или совокупности в целом
- C. совокупность взаимосвязанных показателей

2. Количественные признаки группировок:

- A. прибыль предприятия (25 %)
- B. пол человека
- C. национальность
- D. возраст человека (25 %)
- E. посевная площадь (25 %)
- F. заработная плата (25 %)

Г. уровень образования (незаконченное среднее, среднее, высшее)

3. Дискретные признаки группировок:

- А. заработная плата работающих
- В. величина вкладов населения в учреждениях сберегательного банка
- С. размер обуви (33 %)
- Д. численность населения стран
- Е. разряд сложности работы (33 %)
- Ф. число членов семей (33 %)

4. Первый этап статистического исследования – это:

- А. группировка статистических данных
- В. статистическое наблюдение
- С. сводка

5. Укажите признаки по характеру вариации индивидуальных значений:

- А. Альтернативные (50 %)
- В. Непрерывные (50 %)
- С. Моментные
- Д. Интервальные

6. Неколичественные признаки делится:

- А. дискретные, интервальные
- В. атрибутивные, альтернативные
- С. дискретные, непрерывные
- Д. прерывные, непрерывные

7. Статистический показатель – это:

- А. свойство присущее единице статистической совокупности
- В. обобщающая количественная характеристика группы единиц или совокупности в целом
- С. совокупность взаимосвязанных показателей

8. Статистика изучает:

- А. социально – экономические явления и процессы
- В. взаимосвязи объектов
- С. количественную сторону массовых общественных явлений в связи с их качественной стороной

9. Статистический показатель:

- А. количественные характеристики признаков общественных явлений
- В. цифровой материал в экономике
- С. расчетные и объемные величины

10. Метод статистики – это:

- А. математический метод
- В. совокупность приемов для исследования предмета
- С. расчетный метод
- Д. метод сводок и группировок

11. К какой статистической школе можно отнести работы А.И. Чупнова:

- А. математической
- В. политической арифметики
- С. государственоведению (описательная школа)

12. Первый этап статистического исследования – это:

- А. группировка статистических данных
- В. статистическое наблюдение
- С. сводка

13. Статистическая совокупность бывает:

- А. первичной и вторичной
- В. однородной и комбинированной
- С. структурной и аналитической
- Д. однородной и разнородной

14. Что является особенностью статистического исследования?

- A. в нем изучаются только неварьирующие признаки
- B. в нем изучаются как варьирующие, так и неварьирующие признаки
- C. в нем изучаются только варьирующие признаки
- D. в нем изучаются не только варьирующие признаки

15. Предметом изучения статистики являются статистические...

- A. единицы
- B. совокупности
- C. показатели
- D. таблицы

16. Особенность представления цифрового материала в статистике состоит в том, что цифры являются...

- A. именованными, относящимися к определенному месту и времени
- B. абсолютными
- C. именованными
- D. агрегированными

17. Что из перечисленного не относится к несплошному наблюдению:

- A. способ основного массива
- B. выборочное наблюдение
- C. единовременное наблюдение

18. Периодическое наблюдение -

- A. ведется систематически, постоянно, непрерывно по мере возникновения явлений
- B. когда регистрация проводится через определенные, обычно равные, промежутки времени
- C. проводится один раз для решения какой-либо задачи или повторяется через неопределенный промежуток времени

19. Организационные формы статистического наблюдения:

- A. отчетность (33 %)
- B. непосредственное наблюдение
- C. специально организованное наблюдение (33 %)
- D. регистр (33 %)
- E. выборочное наблюдение

20. Сплошному статистическому наблюдению присущи ошибки:

- A. случайные ошибки репрезентативности
- B. случайные ошибки регистрации (50 %)
- C. систематические ошибки регистрации (50 %)
- D. систематические ошибки репрезентативности

21. Субъекты наблюдения в статистике:

- A. организации или люди, по которым проводят наблюдение
- B. органы, осуществляющие наблюдение
- C. работники по проведению наблюдений
- D. все ответы неверны

22. Как расшифровывается понятие «место статистического наблюдения»

- A. адрес представителя статистического органа, проводящего сбор статистических данных
- B. место обработки статистических данных
- C. место сбора статистических данных
- D. адрес статистического органа
- E. адрес местного органа власти, на территории которого проводится статистическое наблюдение

23. Что такое «критический момент» при проведении статистического наблюдения?

- A. определенное число статистических единиц наблюдения
- B. определенная дата, на которую регистрируются все сведения
- C. календарные сроки проведения наблюдения

- D. любое число статистических единиц наблюдения
- E. срок статистического наблюдения

Вариант 2

1.Разделив текущее значение абсолютного показателя на базовое значение данного показателя получим:

- A. относительный показатель структуры
- B. относительный показатель координации
- C. относительный показатель динамики
- D. относительный показатель интенсивности

2.Если разделить показатель, планируемый на предстоящий период, на показатель, достигнутый в текущем периоде, то мы получим:

- A. относительный показатель реализации плана
- B. относительный показатель плана
- C. относительный показатель структуры
- D. относительный показатель динамики

3.К какому виду относительных величин можно причислить показатель «себестоимость единицы продукции»? Это:

- A. относительная величина интенсивности;
- B. относительная величина выполнения плана;
- C. относительная величина дифференциации
- D. относительная величина сравнения

4.Выберете виды абсолютных величин:

- A. структуры, интенсивности, координации
- B. индивидуальные, суммарные
- C. простые, сложные

5.При расчете относительного показателя абсолютный показатель, находящийся в числителе получаемого отношения, называется...

- A. номинальным
- B. текущим
- C. относительным
- D. базисным

6.Статистика изучает явления и процессы посредством изучения:

- A. определенной информации
- B. статистических показателей
- C. признаков различных явлений

7.Если при замене индивидуальных величин признака на среднюю величину необходимо сохранить неизменным произведение индивидуальных величин, то следует применить:

- A. среднюю геометрическую
- B. среднюю гармоническую
- C. среднюю квадратическую
- D. средней арифметической взвешенной

8.Требуется вычислить средний стаж деятельности работников фирмы: 6,5,4,6,3,1,4,5,4,5. Какую формулу Вы примените?

- A. средняя арифметическая
- B. средняя арифметическая взвешенная
- C. средняя гармоническая

9.Как изменится средняя арифметическая, если все значения определенного признака увеличить на число А?

- A. уменьшится
- B. увеличится
- C. не изменится

10. Используя приведенную формулу $\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 f_i}{\sum f_i}$ возможно оценить:

- A. дисперсию для не сгруппированных данных
- B. дисперсию для сгруппированных данных
- C. среднее линейное отклонение для несгруппированных данных
- D. среднее линейное отклонение для сгруппированных данных

11. Предложенная формула $\frac{\sum_{j=1}^k \sigma_j^2 f_j}{\sum_{j=1}^k f_j}$ является:

- A. общей дисперсией
- B. межгрупповой дисперсией
- C. средняя из внутригрупповых дисперсий
- D. внутригрупповой дисперсией

12. Что из перечисленного является относительной мерой вариации:

- A. размах вариации
- B. среднее линейное отклонение
- C. коэффициент вариации
- D. среднее квадратическое отклонение

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Предмет статистики, ее роль и задачи
2. Видные западные ученые статистики
3. Видные отечественные ученые статистики

4. Статистические совокупности и система статистических показателей
5. Классификация признаков в статистике
6. Основные этапы статистического исследования
7. Требования, предъявляемые к статистическому наблюдению
8. Виды статистического наблюдения
9. Источники получения первичных данных в обследованиях
10. Перепись населения как источник получения сведений о населении
11. Организация государственной статистики в России
12. Основное содержание сводки, ее операции
13. Определение группировки и ее виды
14. Понятие статистической таблицы принципы построения таблиц
15. Виды статистических графиков и правила их построения
16. Абсолютные величины, их значение и виды
17. Относительные величины, их виды и значение
18. Относительные величины планового задания, выполнения плана и динамики, их взаимосвязь
19. Относительные величины сравнения, структуры, координации, интенсивности
20. Средняя ее сущность и значение. Основные условия применения средних величин
21. Структурные средние
22. Понятие о выборочном наблюдении
23. Ошибки выборки
24. Оптимальная численность выборки
25. Показатели вариации и способы их расчета
26. Абсолютные показатели вариации
27. Относительные показатели вариации
28. Понятие дисперсии. Правило сложения дисперсий
29. Классификация статистических критериев оценки схожести двух и более групп
30. Сущность t-статистики Стьюдента
31. Сущность критерия Манна-Уитни

Задания 2-го типа

1. Каковы методы устранения ошибок наблюдения? Аргументируйте ответ.
2. Как осуществляется проверка гипотезы в статистической значимости? Приведите пример
3. Каковы источники статистической информации? Приведите примеры каждого из них.
4. Проанализируйте сплошное и несплошное наблюдение на конкретном примере. Какие достоинства и недостатки имеет каждый вид наблюдения?
5. Проанализируйте виды анкетирования. Какие виды анкетирования являются наиболее информативными и почему?
6. Вам потребовалось провести масштабное анкетирование. Вы решили его провести с помощью google форм. Каков алгоритм создания анкеты на google форм?
7. Проанализируйте работу google форм. В чем заключаются их преимущества и недостатки?
8. В чем отличие настройки google формы для устного и письменного высказывания?
9. Как создаются настройки и просмотры форм в google формах?
10. Как проводятся проверка ответов анкет, созданных в google формах?
11. Каковы преимущества автоматического оценивания ответов от полуавтоматического в анкетах, созданных на google формах?
12. После создания и сохранения анкеты на google форме, Вам потребовалось внести в нее изменение. Каковы Ваши действия?
13. Проведите анализ конструкторов для проведения опросов. Какие конструкторы Вы считаете более удобными для использования? Обоснуйте ответ.
14. Какие элементы включаются в статистические показатели? Приведите примеры

15. Какие требования предъявляются к статистическим данным? Приведите пример
16. В чем сущность вариационного анализа?
17. В чем сущность дисперсионного анализа?
18. Как соотносятся абсолютные и относительные величины? В каких случаях используются абсолютные величины и относительные величины?
19. Каковы отличия источников статистической информации от открытых источников информации?
20. Вам потребовалось сопоставить ответы на анкету, составленную в google формах с вопросами анкеты. Можно ли настроить показ вопросов на основе ответов? Как это сделать?
21. Какие способы наблюдения целесообразны в Вашей будущей профессиональной деятельности? Обоснуйте ответ.
22. Приведите примеры ошибок наблюдения
23. Какие требования предъявляются к анкетам? Какие требования Вы бы изменили?
24. Можно ли хранить ответы респондентов в google формах? Если да, то как это делается?
25. Вы работаете коллективом над исследованием, проводимым с помощью google форм. Можете ли Вы предоставить своим соавторам доступ к нем? Если да, то как это сделать? Если нет, то почему?

Задания 3-го типа (типовые задания)

1. В соответствии с выбранным направлением исследования необходимо:

1) Составить анкету для проведения статистического обследования соответствующего объекта на бумажном носителе и в электронном виде в табличном редакторе MS Word. Темы для составления анкеты: Отношение молодежи к браку, Отношение студентов к физической культуре, Отношение молодежи к курению, Отношение молодежи к употреблению алкоголя, Толерантность молодежи

2) Самостоятельно провести заполнение анкеты для дальнейшей обработки информации.

2. На основе приведенных данных рассчитать значение t-критерия Стьюдента для двух групп обучающихся

3. На основе приведенных данных рассчитать значение U-статистика Манна-Уитни для двух групп обучающихся

GR	Y_алг	Y_англ	Y_геом	Y_инф	Y_лит	Y_нем	Y_рус
1	3,4	4,42	3,5	4,5	5	4,8	3,4
1	3,8	4,15	4	3	5	3,8	4
1	3,6	4,54	4,3	3	4	3,5	4,1
1	4,6	4,69	5	4,5	5	4,3	4,5
1	4,4	3,83	4	3,5	4	4,5	4
1	4	4,25	3,5	2,5	5	3,5	4,2
1	4,8	4,85	4,3	5	5	5	4,7
1	4,2	3,92	4,3	5	5	3,8	4,3
1	3,3	4,08	4	4,5	4,7	4	4,1
1	4,5	4,69	4,3	4,3	5	5	4,2
1	4,6	4	4,8	4	5	4	4
1	4,1	4,85	4,3	4,3	4,3	4,5	3,8
1	4,6	4,79	4,6	4,3	5	4,3	4,5
1	4,6	4,57	4,3	3,3	4	4,5	3,8
1	3,7	3,42	4	4,3	4,3	4,8	3,3
1	3	3,2	3	3		3,5	2,8
1	4,7	3,58	4,5	4,3	4,7	4,5	4,3
1	3,2	3,27	3,5	4,7	4	3,3	3,7

1	4	4,58	4	4,5	5	4,3	4,1
2	3,4	4,38	4	4	4,5	4,4	3,57
2	4	3,62	3,33	3		3,38	3,4
2	3,86	4,25	4	3,67	4,71	4,67	4,11
2	4,57	4,67	4,33	3,5	5	4,14	4,36
2	4,83	4,31	4,67	4,5	4	3,5	4,44
2	4,75	4,62	4,2	4,67	5	5	4,85
2	4,71	4,46	4,6	4,75	5	5	4,92
2	4,38	4,92	4,25	4,25	4,86	4,88	4,67
2	4,14	4,5	4,33	4,5	4,4	3,38	3,9
2	4,8	4,46	4,5	4,8	5	4,5	4,56
2	3,4	4,23	3,67	3,33	4,2	4,5	3,88
2	2,86	3,82	3	3	3,33		3,38
2	3,67	3,62	4	3	4,4	4,17	4
2	5	4,88	4,25	4,33	4,67	4,25	4,33
2	4,78	4,36	3,75	4	4,83	4	3,75
2	3,33	3,15	3,67	2,5	4,17	3,8	2,88
2	2,83	3,69	3	3,33	4	4	3,29
2	3,83	3,55	4	5	4,57	4,4	3,88
2	2,67	3,58	3,25	3,67	3,83	3,38	3,25

4. Создайте анкету «Ваше отношение к конфликтам?» для анкетирования своих сокурсников с применением google формы.