


**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ВГУ»)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой  
общей и социальной психологии

  
Гайдар К.М.  
*подпись*

29.05.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.О.10 Современные теории и технологии развития личности**

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Код и наименование специальности:**

37.05.02 Психология служебной деятельности

**2. Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

**3. Квалификация выпускника:** психолог

**4. Форма образования:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии

**6. Составители программы:** Пинегина Наталья Михайловна, канд. психол. наук, доцент, Макушина Ольга Петровна, канд. психол. наук, доцент, Тимофеева Ольга Валерьевна, канд. психол. наук, доцент

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 31.05.23, № 1400-05

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2025/2026

**Семестр(-ы):** 6

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у обучающихся систематизированных научных представлений, практических умений и компетенций в области современных теорий личности и технологий ее развития.

*Задачи учебной дисциплины:*

- усвоение обучающимися системы знаний об современных теориях личности и технологиях ее развития как области психологической науки, о прикладном характере этих знаний в области их будущей профессиональной деятельности;

- формирование у студентов умений, навыков и компетенций, направленных на развитие и саморазвитие личности профессионала;

- укрепление у обучающихся интереса к глубокому и детальному изучению современных теорий личности и технологий ее развития, практическому применению полученных знаний, умений и навыков в целях собственного развития, профессиональной самореализации и самосовершенствования.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Современные теории и технологии развития личности» относится к блоку «Дисциплины (модули)» Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 37.05.02 Психология служебной деятельности (специалитет) и входит в обязательную часть этого блока.

Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям не предъявляются.

## 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-3	способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (категория «Командная работа и лидерство»)	УК-3.1	Вырабатывает конструктивные стратегии и на их основе формирует команду, распределяет в ней роли для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> психологические закономерности формирования команды, многообразие ролей в ней, основные командные стратегии и способы их выработки</p> <p><b>Уметь:</b> вырабатывать конструктивные стратегии, выявлять интересы, особенности поведения и личности членов команды для правильного распределения командных ролей</p> <p><b>Владеть:</b> навыками выработки конструктивных стратегий и формирования на их основе команды, распределения ролей в ней для достижения поставленной цели</p>

		УК-3.2	<p>Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Знать:</b> психологические основы командной работы, способы ее планирования и корректировки, руководства командной работой</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий принципы и особенности руководства работой команды</p> <p><b>Владеть:</b> навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределения поручений и делегирования полномочий членам команды для достижения поставленной цели</p>
		УК-3.3	<p>Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон</p>	<p><b>Знать:</b> основы психологии делового общения и конфликтов, способы и принципы разрешения и преодоления конфликтов и противоречий в команде</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать возникающие в команде конфликты и противоречия, применять знания о способах и принципах их регулирования и преодоления с учетом закономерностей делового общения и интересов всех сторон</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон</p>
		УК-3.4	<p>Организует и руководит дискуссиями по заданной теме и обсуждением результатов работы команды с привлечением последователей и оппонентов разработанным идеям</p>	<p><b>Знать:</b> теоретические основы организации и проведения групповых дискуссии</p> <p><b>Уметь:</b> организовывать и руководить дискуссиями по заданной теме, обсуждениями результатов работы, привлекать к этому последователей и оппонентов разработанным идеям</p> <p><b>Владеть:</b> навыками организации и руководства дискуссиями по заданной теме и обсуждением результатов работы команды с привлечением последователей и оппонентов разработанным идеям</p>
		УК-3.5	<p>Проявляет лидерские и командные качества, выбирает оптимальный стиль взаимодействия при организации и руководстве работой команды</p>	<p><b>Знать:</b> теоретические основы внутригруппового взаимодействия и его стилей, психологические особенности ведущих командных ролей, в том числе лидерских</p> <p><b>Уметь:</b> эффективно применять знания о внутригрупповом взаимодействии и его стилях при выборе их оптимальных вариантов, а также о проявлении лидерских и командных качеств при организации и руководстве работой команды</p>

				<p><b>Владеть:</b> навыками проявления лидерских и командных качеств, выбора оптимального стиля взаимодействия при организации и руководстве командной работы</p>
УК-6	способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (категория «Самоорганизация и саморазвитие»)	УК-6.1	Оценивает свои личностные ресурсы, оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	<p><b>Знать:</b> теоретико-психологические основы развития и саморазвития личности, способы оценки личностных ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> применять знания об основах развития и саморазвития личности, о способах оценки личностных ресурсов для успешного выполнения порученного задания</p> <p><b>Владеть:</b> навыками и приемами изучения и оценки своих личностных ресурсов, оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания</p>
		УК-6.2	Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяет реалистичные цели и приоритеты профессионального роста, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	<p><b>Знать:</b> многообразие мотивов и стимулов для саморазвития, методические процедуры тестирования и критерии подбора психодиагностических методов и методик для определения самооценки, выбора адекватных психотехнологий самоорганизации и саморазвития</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, применять специальные знания при планировании, организации психологического обследования (самообследования), подборе и проведении психодиагностических методов и методик для определения самооценки, выбирать адекватные психотехнологии самоорганизации и саморазвития</p> <p><b>Владеть:</b> навыками самостоятельного выявления мотивов и стимулов для саморазвития, определения реалистичных целей и приоритетов профессионального роста, использования продуктивных способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>

		УК-6.3	<p>Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом задач саморазвития, накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>	<p><b>Знать:</b> психологические основы профессионального развития субъекта, способы и технологии выстраивания им профессиональной траектории, инструменты непрерывного образования и самообразования</p> <p><b>Уметь:</b> выстраивать гибкую профессиональную траекторию на основе знаний о психологических основах профессионального развития субъекта, инструментах непрерывного образования и самообразования и с учетом задач саморазвития, накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p> <p><b>Владеть:</b> навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории с использованием инструментов непрерывного образования и самообразования и с учетом задач саморазвития, накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>
		УК-6.4	<p>Реализует приоритеты собственной деятельности, в том числе в условиях неопределенности, корректируя планы и способы их выполнения с учетом имеющихся ресурсов</p>	<p><b>Знать:</b> психологические основы деятельности субъекта, в том числе в условиях неопределенности, роль и разнообразие ресурсов человека в составлении планов и определении способов их выполнения</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в различных условиях; корректировать планы и способы их выполнения с учетом имеющихся ресурсов</p> <p><b>Владеть:</b> навыками реализации приоритетов собственной деятельности, в том числе в условиях неопределенности, корректируя планы и способы их выполнения с учетом имеющихся ресурсов</p>

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах (в соответствии с учебным планом) — 2 ЗЕТ / 72 часа.

Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) – зачет с оценкой.

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			6 семестр	
Контактная работа		44	44	
в том числе:	лекции	14	14	
	практические	30	30	
	лабораторные	0	0	
	курсовая работа	0	0	
	<i>др. виды (при наличии)</i>	0	0	
Самостоятельная работа		28	28	
Промежуточная аттестация				
Итого:		72	72	

### 13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Проблема личности и ее развития в психологии: история и современное состояние. Теоретико-психологические основы изучения личности	Понятие личности в психологии. Проблема развития и саморазвития личности и пути ее решения в истории психологии. Личность в свете различных психологических школ и направлений.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.2	Психоанализ З. Фрейда	Личность и деятельность З. Фрейда. Бессознательное; предсознательное; структура личности и уровни психики в теории З. Фрейда; инстинкты, тревога и психологическая защита; стадии психосексуального развития.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.3	Аналитическая психология К.Г. Юнга	Личность и деятельность К.Г. Юнга. Аналитическая психология; структура личности в теории К.Г. Юнга; коллективное бессознательное; архетипы; комплексы; эго-направленность; психологические типы; развитие личности; индивидуация.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.4	Индивидуальная психология А. Адлера	Личность и деятельность А. Адлера. Индивидуальная психология; чувство недостаточности; компенсация; стремление к превосходству; социальный интерес; творческое «Я»; развитие личности; жизненные цели; порядок рождения; жизненный стиль.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.5	Неофрейдизм	Специфика и основные положения неофрейдизма. Теория К. Хорни; базальная тревожность; невротическая личность; невротические стратегии; женская психология. Теория Э. Фромма; проблема свободы; конформизм; социальные типы характера; некрофилия. Теория В. Райха; «панцирь» характера; подавленная сексуальность; мышечная броня; оргонная энергия. Фрейдомарксизм. Телесно-ориентированная терапия; концепция О. Ранка; травма рождения; развитие воли; психология творчества.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.6	Постфрейдизм	Современное состояние и тенденции развития психоанализа. Группанализ. Теории объектных отношений. Теория М. Клейн. Школа структурного психоанализа Ж. Лакана. Теория самости Х. Кохута. Теория нарциссизма О. Кернберга. Теория «мертвой матери» А. Грина. Теория сепарации М. Малер. Гуманистические аспекты постфрейдизма.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.7	Классический бихевиоризм Д. Уотсона. Альтернативные версии бихевиоризма 20-х гг. XX века	Основные принципы бихевиоризма; предмет и методы бихевиоризма. Личность и деятельность Д. Уотсона. Д. Уотсон об эмоциях, мышлении и инстинктах. Периферическая теория мышления. Альтернативные теории бихевиоризма 20-х гг. XX века У. Хантера, К. Лешли; Э. Холта.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.8	Необихевиоризм	Оперантный бихевиоризм Б. Скиннера; подкрепление; модификация поведения; вербальное поведение. Необихевиоризм Э. Толмена; когнитивная теория научения;	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>

		<p>молярное поведение; цель; промежуточные переменные; когнитивная карта; гештальт-знак; латентное научение. Исследования К. Хала; природа побуждений; первичные и вторичные побуждения; закон о первичном подкреплении; теория снижения потребностей. Необихевиоризм Э. Гатри; движения и действия; научение с одной попытки.</p>	235
1.9	Теории социального научения	<p>Теория социального научения А. Бандуры; научение через подражание; косвенное подкрепление; природа человека; когнитивные способности; самооффективность; человеческая агентность. Исследования Д. Роттера; когнитивные процессы; субъективные переживания; локус контроля; интер- и экстернальность. Исследования Н. Миллера и Д. Долларда. Теория фрустрации А. Амсея. Проблема мотивации, влечений и подкрепления в работах Н. Миллера. Ролевая теория Д. Мида. Развитие ролевого поведения. Ожидания и прошлый опыт. Теория зависимого поведения Р. Сирса. Теория В. Байона. Исследования В. Бенниса и Г. Шепарда. Теория обмена Д. Хоманса.</p>	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.10	Гештальт-психология	<p>Специфика возникновения гештальт-психологии; качества формы; феноменология; Берлинская школа гештальт-психологии; М. Вертгеймер, К.Коффка, В Келер; фи-феномен; изучение природы восприятия; гештальт; константность; изоморфизм; исследование процесса научения; инсайт; творческое мышление; изучение законов детского развития. Теория К. Левина. Исследование процесса научения; инсайт; творческое мышление; изучение онтогенеза и законов детского развития. Лейпцигская школа гештальт-психологии; комплекс-качества; особенности детского восприятия. Гештальт-терапия Ф. Перлза.</p>	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.11	Гуманистическая психология	<p>Философские предпосылки возникновения гуманистической психологии; экзистенциализм; свобода и ответственность; психология «третьей силы». Концепция А. Маслоу; природа человека; пирамида потребностей; самоактуализация личности. Теория К. Роджерса; феноменология; природа человека; самоактуализация личности; позитивное внимание; конгруэнтность; клиенто-ориентированная терапия.</p>	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.12	Логотерапия В. Франкла	<p>Трагический оптимизм; смысл; духовное бессознательное; сверхсмысл; самотрансценденция; экзистенциальный вакуум; ноогенные неврозы; парадоксальная интенция.</p>	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.13	Экзистенциальная психология	<p>Экзистенциальная психология И. Ялома, Р. Мэя; бытие и небытие; нормальная и невротическая тревога; экзистенциальная вина; трансценденция; предельные экзистенциальные беспокойства; механизмы защиты.</p>	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>
1.14	Когнитивная психология	<p>Специфика когнитивной психологии; предпосылки ее возникновения; вклад Д. Миллера и У. Найссера в развитие</p>	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>



		когнитивной психологии; природа познания; бессознательная познавательная деятельность; когнитивная революция. Теория структурного баланса Ф. Хайдера. Теория коммуникативного акта Т. Ньюкома. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Рационально-эмотивная терапия А. Эллиса.	ex.php?id=15235
<b>2. Семинарские и практические занятия</b>			
2.1	Современные технологии развития и саморазвития личности, их общая характеристика	Понятия «развитие», «саморазвитие», «самоорганизация» и их соотношение. Общая характеристика современных технологий развития личности: групповая дискуссия, социально-психологический тренинг, ролевые игры, психологическое консультирование.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235
2.2	Психодиагностика особенностей развития личности и команды	Общая характеристика методов диагностики психологических особенностей личности. Психодиагностическое поле и методы психодиагностики. Мониторинг личностно-профессионального развития. Психодиагностические методы исследования личности. Объективные тесты интеллекта, креативности. Тесты достижений, самоотношения. Проективные методики. Методики шкалирования. Методики изучения самосознания и самооценки личности. Методики социально-психологической диагностики команды и лидерства.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235
2.3	Групповая дискуссия как современная технология развития личности	Ролевая структура дискуссионной группы. Лидер в дискуссии. Основные этапы групповой дискуссии и задачи руководителя на каждом из них. Возможности групповой дискуссии в повышении коммуникативной компетентности личности. Определение темы и целей дискуссии. Проведение групповой дискуссии.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235
2.4	Психологический тренинг как современная технология развития личности	Психологические вопросы организации тренинговой группы. Тренинговая группа и ее особенности. Тренинг и его виды. Фазы развития группы тренинга. Руководитель тренинговой группы и его функции. Личность и профессиональные навыки руководителя тренинговой группы.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235
2.5	Тренинг развития временной перспективы и способности к целеполаганию как современная технология развития личности	Тренинг развития временной перспективы и способности к целеполаганию.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235
2.6	Тренинги командообразования и лидерства как современные технологии развития личности	Психология команды: теоретические основы. Сущность, структура, командные стратегии, командные роли. Особенности руководства работой команды. Лидерство как процесс, протекающий в команде. Виды лидеров. Лидерские качества и пути их развития. Тренинг командообразования. Тренинг лидерских качеств.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235
2.7	Ролевая игра как современная технология развития личности	Определение учебных целей и задач ролевой игры. Разработка игровой модели профессиональной деятельности. Перевод модели в игровую сценарий. Формирование ролевых целей. Составление ролевых инструкций. Разработка программы наблюдения за ролевой игрой. Разработка	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235

		схемы обсуждения ролевой игры. Проведение ролевой игры.	
2.8	Психологическое консультирование как современная технология развития личности	Понятие психологического консультирования. Цели и задачи психологического консультирования. Планирование процесса психологического консультирования. Первая встреча с клиентом. Создание обоюдного доверия. Продолжительность психологического консультирования. Структурирование времени психологического консультирования. Психологический анамнез. Использование тестов в процессе консультирования. Процедуры и техники психологического консультирования. Навыки поддержания консультативного контакта.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a>

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Семинары / пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1.1	Проблема личности и ее развития в психологии: история и современное состояние. Теоретико-психологические основы изучения личности	1	0	1	2
1.2	Психоанализ З. Фрейда	1	0	2	3
1.3	Аналитическая психология К.Г. Юнга	1	0	2	3
1.4	Индивидуальная психология А. Адлера	1	0	2	3
1.5	Неофрейдизм	1	0	2	3
1.6	Постфрейдизм	1	0	2	3
1.7	Классический бихевиоризм Д. Уотсона. Альтернативные версии бихевиоризма 20-х гг. XX века	1	0	2	3
1.8	Необихевиоризм	1	0	1	2
1.9	Теории социального научения	1	0	1	2
1.10	Гештальт-психология	1	0	1	2
1.11	Гуманистическая психология	1	0	1	2
1.12	Логотерапия В. Франкла	1	0	1	2
1.13	Экзистенциальная психология	1	0	1	2
1.14	Когнитивная психология	1	0	1	2
2.1	Современные технологии развития и саморазвития личности, их общая характеристика	0	4	1	5
2.2	Психодиагностика особенностей развития личности и команды	0	4	1	5
2.3	Групповая дискуссия как современная технология развития личности	0	4	1	5
2.4	Психологический тренинг как современная технология развития личности	0	4	1	5
2.5	Тренинг развития временной перспективы и способности к целеполаганию как	0	3	1	4

	современная технология развития личности				
2.6	Тренинги командообразования и лидерства как современные технологии развития личности	0	3	1	4
2.7	Ролевая игра как современная технология развития личности	0	4	1	5
2.8	Психологическое консультирование как современная технология развития личности	0	4	1	5
	Контроль	0			0
	<b>Итого:</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>72</b>

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий (лекций, семинарских и практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность в семестре, на которую отводится 28 часов.

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Современные теории и технологии развития личности» предполагает изучение и конспектирование рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам семинарских и практических занятий (приведены выше), самостоятельное освоение понятийного аппарата и подготовку к текущим аттестациям (контрольной работе и выполнению практических заданий) (примеры см. ниже).

Вопросы семинарских и практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к семинарским и практическим занятиям, обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы преподавателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, умение отстаивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными студентами в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обучающую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к зачету.

Конспектирование рекомендуемых преподавателем литературных источников предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося – научиться отбирать из психологического текста главные мысли и положения. Конспект не должен сводиться ни к сплошному переписыванию рекомендованного источника, ни к его тезисному изложению, напоминающему план. Конспектированию подлежат статьи из научных журналов и сборников статей, главы (параграфы) учебников, учебных пособий, монографий. При подготовке конспекта обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, страницы, на которых расположен конспектируемый текст в источнике. Поощряются сопровождающие конспект комментарии студента, представление основных идей в форме схем или таблиц.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания (конспекты литературных источников, выполнение контрольной работы и практических заданий) подлежат последующей проверке преподавателем. Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (зачета).

**15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)**

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Багадирова С.К. История психологии / С.К. Багадирова, А.В. Леонтьева. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 216 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232086">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232086</a>
2	Батыршина А.Р. История психологии / А.Р. Батыршина. – Москва : Флинта, 2011. – 112 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=83082">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=83082</a>
3	Будич Ю.Н. Психологическая коррекция личностного самоопределения / Н.Ю. Будич. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 79 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232218">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232218</a>
4	Гуревич П.С. Психология личности / П.С. Гуревич. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 560 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118128">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118128</a>
5	Ермаков В.А. Гуманистическая психология личности / В.А. Ермаков. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 126 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=93263">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=93263</a>
6	Нестик Т.А. Социальная психология времени / Т.А. Нестик. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2014. – 496 с. – URL: <a href="https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=271656">https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=271656</a>
7	Семечкин Н.И. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 459 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233961">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233961</a>
8	Шабельников В.К. История психологии. Психология души. Учебник для вузов / В.К. Шабельников. – Москва : Акад. проект, 2013. – 400 с. – (Gaudeamus). – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=143220">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=143220</a>

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
9	Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2009. – 368 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=104416">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=104416</a>
10	Базаркина И.Н. Психодиагностика : практикум по психодиагностике : учеб.-метод. комплекс / И.Н. Базаркина, Л.В. Сенкевич, Д.А. Донцов / под общ. ред. Д.А. Донцова. – Москва : Человек, 2014. – 224 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=298268">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=298268</a>
11	Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 592 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124</a>
12	Гингер С. Гештальт. Искусство контакта. Новый оптимистический подход к человеческим отношениям / С. Гингер. – Москва : ПЕР СЭ, 2002. – 320 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233224">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233224</a>
13	Ждан А.Н. Российская психология. Антология / А.Н. Ждан. – Москва : Акад. проект, 2009. – 1280 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220594">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220594</a>
14	История психологии XX век : хрестоматия для высшей школы. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 1530 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39176">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39176</a>
15	Козьяков Р.В. Методы активного социально-психологического обучения / Р.В. Козьяков, М.А. Басин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 17 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=226144">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=226144</a>
16	Кольцова В.А. История психологии. Проблемы методологии / В.А. Кольцова. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2008. – 511 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86978">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86978</a> .
17	Корытченкова Н.И. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.И. Корытченкова. – Кемерово : Кемеровский гос. ун-т, 2012. – 172 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232660">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232660</a>

18	Лукаш Ю.А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса / Ю.А. Лукаш. – Москва : Флинта, 2012. – 70 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115084">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115084</a>
19	Моросанова В.И. Самосознание и саморегуляция поведения / В.И. Моросанова. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2007. – 214 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86570">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86570</a>
20	Практикум по изучению индивидуальных, личностных и субъектных характеристик человека. Учебно-методическое пособие для вузов / О.В. Тимофеева. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016. – 86 с. – URL: <a href="https://rucont.ru/efd/635583">https://rucont.ru/efd/635583</a>
21	Психодиагностика. Консультирование. Психотерапия. – Москва : Студенческая наука, 2012. – 1300 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=210215">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=210215</a>
22	Психология личности. Тексты. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 658 с. – (Психология : Классические труды). – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39221">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39221</a>
23	Соснова М.Л. Тренинг коммуникативного мастерства / М.Л. Соснова. – Москва : Акад. проект, 2010. – 272 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=223534">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=223534</a>
24	Социальная психология : учеб.-метод. пособие для вузов / сост. Е.Ю. Красова. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2007. – 50 с. : табл. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m07-101.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m07-101.pdf</a>
25	Сухих А.В. История психологии / А.В. Сухих, Н.И. Корытченкова – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. – 220 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232745">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232745</a>
26	Холодцева Е.Л. Акмеология субъекта профессиональной деятельности / Е.Л. Холодцева. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 192 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232321">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232321</a>
27	Эксакусто Т.В. Основы психологии делового общения : учеб. пособие / Т.В. Эксакусто. – Таганрог : Изд-во Южного федерального ун-та, 2015. – 161 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=461885">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=461885</a>

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

28	Базаркина И.Н. Психодиагностика : практикум по психодиагностике : учеб.-метод. комплекс / И.Н. Базаркина, Л.В. Сенкевич, Д.А. Донцов / под общ. ред. Д.А. Донцова. – Москва : Человек, 2014. – 224 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=298268">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=298268</a>
29	Гуревич П.С. Психология личности / П.С. Гуревич. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 560 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118128">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118128</a>
30	Ждан А.Н. Российская психология. Антология / А.Н. Ждан. – Москва : Акад. проект, 2009. – 1280 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220594">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220594</a>
31	Зубарев Г.А. Организационное поведение : лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.А. Зубарев. – Электрон. текстовые дан. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – Ч. 1. – 32 с. – Загл. с титул. экрана. – Текстовый файл. – Windows 2000; Adobe Acrobat Reader 4.0. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf</a>
32	История психологии XX век : хрестоматия для высшей школы. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 1530 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39176">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39176</a> Кольцова В.А. История психологии. Проблемы методологии / В.А. Кольцова. –
33	Москва : Ин-т психологии РАН, 2008. – 511 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86978">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86978</a> .
34	Петровский А.В. Психология [Электронный ресурс] / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский ; звукореж., читает И. Бобылев. – Москва : Говорящая книга : Равновесие-Медиа, 2004. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – (Учебники для высшей школы) .– CD-плеер с поддержкой MP3 или Pentium-233 с Windows 9.x-XP, CD-ROM, звуковая карта.

35	Петровский А.В. Психология [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Электрон. текстовые и граф. дан. – Москва : Говорящая книга, 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – (Учебники для высшей школы) (Учебники и учебные пособия для высшей школы) (Комфортное чтение). – Систем. требования: CD-плеер с поддержкой MP3 или Pentium-233 с Windows 9.x-XP, CD-ROM, звуковая карта.
36	Психология личности. Тексты. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 658 с. – (Психология : Классические труды). – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39221">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39221</a>
37	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
38	Соснова М.Л. Тренинг коммуникативного мастерства / М.Л. Соснова. – Москва : Акад. проект, 2010. – 272 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=223534">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=223534</a>
39	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2020 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2021. – (CD-ROM).
40	Ярошевский М.Г. История психологии от античности до середины XX в. / М.Г. Ярошевский. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 772 с. – (Психология: Классические труды). – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39268">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39268</a>
41	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
42	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
43	Электронный курс «Современные теории и технологии развития личности». – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235">https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235</a> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle: URL: <a href="http://www.edu.vsu.ru/">http://www.edu.vsu.ru/</a> )

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2009. – 368 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=104416">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=104416</a>
2	Багадирова С.К. История психологии / С.К. Багадирова, А.В. Леонтьева– Москва : Директ-Медиа, 2014. – 216 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232086">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232086</a>
3	Базаркина И. Н. Психодиагностика : практикум по психодиагностике : учеб.-метод. комплекс / И. Н. Базаркина, Л. В. Сенкевич, Д. А. Донцов / под общ. ред. Д. А. Донцова. – Москва : Человек, 2014. – 224 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=298268">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=298268</a>
4	Ждан А.Н. Российская психология. Антология / А.Н. Ждан. – Москва : Акад. проект, 2009. – 1280 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220594">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220594</a>
5	Зубарев Г.А. Организационное поведение : лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.А. Зубарев. – Электрон. текстовые дан. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – Ч. 1. – 32 с. – Загл. с титул. экрана. – Текстовый файл. – Windows 2000; Adobe Acrobat Reader 4.0. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf</a>
6	Нестик Т.А. Социальная психология времени / Т.А. Нестик. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2014. – 496 с. – URL: <a href="https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=271656">https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=271656</a>
7	Петровский А.В. Психология [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Электрон. текстовые и граф. дан. – Москва : Говорящая книга, 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – (Учебники для высшей школы) (Учебники и учебные пособия для высшей школы) (Комфортное чтение). – Систем. требования: CD-плеер с поддержкой MP3 или Pentium-233 с Windows 9.x-XP, CD-ROM, звуковая карта.

## **17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение**

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии: логическое построение дисциплины, установление межпредметных связей, обозначение теоретического и практического компонентов в учебном материале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются различные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, проблемная) и семинарских и практических занятий (проблемные, дискуссионные и др.). На семинарских и практических занятиях используются следующие интерактивные формы: ролевые, деловые, имитационные игры, групповое обсуждение, дискуссия, метод case-study, (анализ и решение профессиональных ситуационных задач), элементы рефлексивного практикума.

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, семинарских и практических занятий, текущей аттестации, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестаций. В частности, студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>, а именно электронный курс «Современные теории и технологии развития личности» (URL: <https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235>).

Для реализации учебной дисциплины используются следующие информационные технологии, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр». Контракт № 3010-07/44-20 от 29.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж); бессрочный.

Программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии» (на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), неисключительные (пользовательские) лицензионные права, бессрочная лицензия.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (начального уровня) Statistica Basic Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (углубленного уровня) Statistica Ultimate Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 11 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

ПО Интерактивное учебное пособие «Наглядная математика». Контракт № 3010-07/22-16 от 23.03.2016 с ООО «Информационные технологии» (ООО «Интех», Воронеж); бессрочный.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmс. Договор №3010-16/24-19 от 01.04.2019 с ООО «БалансСофт Проекты» (Ульяновск); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014 с ООО «Перемена» (Воронеж); бессрочная лицензия.

Программы для ЭВМ МойОфис Частное Облако. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций. Договор №3010-15/972-18 от 08.11.2018 с АО «СофтЛайн Трейд» (Москва); лицензия бессрочная.

Справочная правовая система «Консультант Плюс» для образования, версия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Информсвязь-Черноземье» (Воронеж); бессрочный.

Справочная правовая система «Гарант – Образование», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №4309/03/20 от 02.03.2020 с ООО «Гарант-Сервис» (Воронеж); бессрочный.

### **18. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 311): специализированная мебель, мультимедиапроектор NEC NP60, ноутбук Lenovo 640, экран для проектора.

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинарского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 307(4)): специализированная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана-04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО-02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»; компьютерные психодиагностические методики (Методика экспресс-диагностики Мороз, Методика экспресс-диагностики Сигнал, Психосемантическая диагностика скрытой мотивации (ПДСМ), Ко-терапевтическая система Келли-98, Комплексная социально-психологическая диагностика группы и др.), устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» УПФТ-1/30-«Психофизиолог», комплект для комплексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмоциональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», аппарат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обратной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноутбук ASUS X51RL, ноутбук HP Probook 450 G6; принтер HP Laser Jet 1300; сканер Hewlett Packard, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий № 2) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 303): специализированная мебель, 15 персональных компьютеров CORE I5-8400 / B365M PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI/HDMI/VGA/450Вт / Win10pro / GW2480, интерактивная панель Lumien, 75", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

### **19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации**

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.1	Проблема личности и ее развития в психологии: история и современное	УК-6	УК-6.1	



№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
	состояние. Теоретико-психологические основы изучения личности			
1.2	Психоанализ З. Фрейда	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.3	Аналитическая психология К.Г. Юнга	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	Контрольная работа № 1
1.4	Индивидуальная психология А. Адлера	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.5	Неофрейдизм	УК-3	УК-6.1 УК-6.2	
1.6	Постфрейдизм	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.7	Классический бихевиоризм Д.Уотсона. Альтернативные версии бихевиоризма 20-х гг. XX века	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.8	Необихевиоризм	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	Контрольная работа № 1
1.9	Теории социального научения	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.10	Гештальт-психология	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	Контрольная работа № 1
1.11	Гуманистическая психология	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.12	Логотерапия В. Франкла	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.13	Экзистенциальная психология	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
1.14	Когнитивная психология	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	
2.1	Современные технологии развития и саморазвития личности, их общая характеристика	УК-3 УК-6	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.3 УК-6.4	
2.2	Психодиагностика особенностей развития личности и команды	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	Комплект практических заданий № 1
2.3	Групповая дискуссия как современная технология развития личности	УК-3	УК-3.3 УК-3.4	
2.4	Психологический тренинг как современная технология развития личности	УК-3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	
2.5	Тренинг развития временной перспективы и способности к целеполаганию как	УК-3 УК-6	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
	современная технология развития личности		УК-6.4	
2.6	Тренинги командообразования и лидерства как современные технологии развития личности	УК-3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	
2.7	Ролевая игра как современная технология развития личности	УК-3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.5	Перечень теоретических вопросов Комплект практических кейс-заданий (ситуационных задач)
2.8	Психологическое консультирование как современная технология развития личности	УК-3 УК-6	УК-3.1 УК-3.3 УК-3.5 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				

## 20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольной работы, комплекта практических заданий.

#### Комплект заданий для контрольной работы № 1

**Темы:** «Неофрейдизм», «Теории социального научения», «Гуманистическая психология».

##### Вариант 1

Проведите сравнительный анализ идей неофрейдистов и авторов теорий социального научения в отношении психологических основ развития группы и сформулируйте на их основе психологические рекомендации руководителям групп для оптимизации процесса руководства командой.

##### Вариант 2

Выделите на основе теорий А. Маслоу и К. Роджерса психологические механизмы саморазвития личности и сформулируйте соответствующие практические рекомендации.

#### Комплект практических заданий № 1

**Тема:** «Психодиагностика особенностей развития личности и команды».

Вариант 1. Разработайте программу и проведите исследование особенностей развития мотивационной сферы личности. Проанализируйте

полученные результаты и оформите в психологическом заключении. Сформулируйте рекомендации по развитию и саморазвитию мотивационной сферы личности.

Вариант 2. Разработайте программу и проведите исследование особенностей представлений студентов Вашей группы об идеальном образе жизни с использованием ассоциативного эксперимента. Проанализируйте полученные результаты и оформите в психологическом заключении. Сформулируйте рекомендации по развитию и саморазвитию временной перспективы личности.

Вариант 3. Разработайте программу и проведите исследование особенностей самосознания и самооценки личности. Проанализируйте полученные результаты и оформите в психологическом заключении. Сформулируйте рекомендации по развитию и саморазвитию самосознания и самооценки личности.

Вариант 4. Разработайте программу и проведите исследование социально-психологических особенностей Вашей студенческой группы как единой команды. Проанализируйте полученные результаты и оформите в психологическом заключении. Сформулируйте рекомендации по оптимизации развития «командного духа» Вашей учебной группы.

Описание технологии проведения.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме контрольной работы, выполнения практического задания. Критерии оценивания приведены ниже. Контрольная работа № 1, практическое задание № 1 выполняются на семинарском/практическом занятии в виде письменной работы с последующей проверкой преподавателем.

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (зачета).

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий все выполняемые задания текущих аттестаций (контрольная работа, практическое задание) обучающиеся вывешивают для проверки в личных кабинетах в электронном курсе «Современные теории и технологии развития личности». – URL: <https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

**Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (контрольной работе):**

– оценка «отлично» выставляется, если не менее чем на четыре пятых всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие уверенное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; высокую сформированность у него аналитико-синтетических операций и их успешное применение при изложении изучаемого материала; умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также представлять собственную профессиональную позицию;

– оценка «хорошо» выставляется, если не менее чем на две трети всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие достаточное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; хорошую сформированность у него аналитико-синтетических операций и в целом их адекватное применение при изложении изучаемого материала; хорошо или недостаточно сформированное умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также недостаточную ясность собственной профессиональной позиции;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если правильно выполнено не менее половины всех заданий контрольной работы, при этом допускается недостаточная полнота и глубина ответов, в которых студентом продемонстрирован необходимый минимум знаний понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; слабая сформированность у него аналитико-синтетических операций, затруднения в их применении при изложении изучаемого материала; фрагментарное использование теоретических знаний при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если с минимально необходимым уровнем решения выполнено менее половины всех заданий контрольной работы, ответы демонстрируют незнание или поверхностное знание студентов понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; несформированность у него аналитико-синтетических операций; неумение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции.

#### **Количественная шкала оценок:**

– оценка «отлично» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 80% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критерию оценки «отлично»;

– оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «отлично» или «хорошо»;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 50% и не более 65% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «хорошо» или «удовлетворительно»;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено менее 50% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

#### **Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (выполнении практического задания):**

– оценка «отлично» выставляется, если практическое задание выполнено в полном соответствии с поставленными задачами: программа точно отражает логику исследования, цели и требования использования методик, анализ полученных результатов полный и корректный с профессиональной точки зрения, предложенные рекомендации носят адресный, конкретный, реализуемый характер;

– оценка «хорошо» выставляется, если практическое задание в целом выполнено в соответствии с поставленными задачами: программа точно или с незначительными отклонениями отражает логику исследования, цели и требования использования методик, при анализе полученных результатов допущены незначительные неточности с профессиональной точки зрения, предложенные рекомендации носят адресный, конкретный, но не реализуемый характер;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если при выполнении практического задания выполнена только одна часть задач (к примеру, программа исследования составлена, но не проведена), либо если допущены ошибки в логике программы исследования, в ней не учтены цели и требования использования методик, при анализе полученных результатов допущены существенные профессиональные ошибки, предложенные рекомендации носят абстрактный характер или вовсе не предложены;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если в практическом задании не выполнена до конца ни одна задача: отсутствует программа исследования, анализ результатов имеет фрагментарный характер, рекомендации по итогам исследования не предложены, – либо при выполнении задания допущены грубые профессиональные ошибки.

## 20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет) осуществляется с помощью следующих оценочных средств: теоретических вопросов и практических кейс-заданий (ситуационных задач). В контрольно-измерительный материал включаются два теоретических вопроса и одно практическое кейс-задание (ситуационная задача). Контрольно-измерительные материалы предназначены для тех обучающихся, которым нет возможности выставить зачет по результатам текущих аттестаций в семестре (в связи с их невыполнением / неудовлетворительным выполнением).

№	Теоретические вопросы к промежуточной аттестации (зачету)
1	Понятие личности в психологии. Проблема развития и саморазвития личности и пути ее решения в истории психологии.
2	Личность в свете различных психологических школ и направлений.
3	Уровни психической жизни и структура личности в теории З. Фрейда.
4	Инстинкты. Тревога. Механизмы психологической защиты в теории З. Фрейда.
5	Стадии развития личности в теории З. Фрейда.
6	Методы психотерапии в психоанализе З. Фрейда.
7	Структура личности, коллективное бессознательное и архетипы в теории К.Г. Юнга.
8	Эго-направленность, психические функции и развитие личности в теории К.Г. Юнга. Методы психотерапии.
9	Чувство недостаточности и компенсация, стремление к превосходству и социальный интерес в теории А. Адлера.
10	Жизненный стиль, схема апперцепции в теории А. Адлера. Порядок рождения ребенка в семье. Фикционный финализм.
11	Теория личности К. Хорни.
12	Теория Э. Фромма.
13	Теория В. Райха.
14	Концепция О. Ранка.
15	Теория М. Клейн.
16	Школа структурного психоанализа Ж. Лакана.
17	Теория нарциссизма О. Кернберга.
18	Теория «мертвой матери» А. Грина.
19	Теория сепарации М. Малер.
20	Теория самости Х. Кохута.
21	Классический бихевиоризм Д. Уотсона.

22	Бихевиоризм Э. Холта, К. Лешли.
23	Необихевиоризм Э. Толмена.
24	Необихевиоризм К. Халла.
25	Необихевиоризм Б. Скиннера.
26	Необихевиоризм Э. Гатри.
27	Социальная теория А. Бандуры.
28	Теория социального научения Д. Роттера.
29	Исследования Н. Миллера и Д. Долларда.
30	Ролевая теория Д. Мида.
31	Теория зависимого поведения Р. Сирса.
32	Теория В. Байона.
33	Исследования В. Бенниса и Г. Шепарда.
34	Теория фрустрации А. Амслея.
35	Теория обмена Д. Хоманса.
36	Берлинская и Лейпцигская школы гештальтпсихологии.
37	Теория К. Левина.
38	Гештальттерапия Ф. Перлза.
39	Особенности и значение гуманистической психологии. Теория А. Маслоу.
40	К. Роджерс о природе человека. Потребность в позитивном внимании.
41	Теория В. Франкла.
42	Экзистенциальная психология И. Ялома, Р. Мэя.
43	Становление когнитивной психологии: Д. Миллер, Дж. Брунер. Особенности и значение когнитивной психологии. У. Найссер.
44	Теория структурного баланса Ф. Хайндера.
45	Теория коммуникативного акта Т. Ньюкома.
46	Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
47	Рационально-эмотивная теория А. Эллиса.
48	Понятия «развитие», «саморазвитие», «самоорганизация» и их соотношение.
49	Общая характеристика современных технологий развития и саморазвития личности: групповая дискуссия, социально-психологический тренинг, ролевые игры, психологическое консультирование.
50	Общая характеристика методов диагностики психологических особенностей личности.
51	Психодиагностическое поле и методы психодиагностики.
52	Мониторинг личностно-профессионального развития.
53	Психодиагностические методы исследования личности: объективные тесты интеллекта, креативности.
54	Психодиагностические методы исследования личности: тесты достижений, самоотношения.
55	Психодиагностические методы исследования личности: проективные методики. 56
	Психодиагностические методы исследования личности: методики шкалирования.
57	Психодиагностические методы исследования личности: методики определения особенностей самосознания и самооценки личности.
58	Методики социально-психологической диагностики команды и лидерства.
59	Ролевая структура дискуссионной группы. Лидер в дискуссии.
60	Основные этапы групповой дискуссии и задачи руководителя на каждом из них.
61	Возможности групповой дискуссии в повышении коммуникативной компетентности личности.
62	Определение темы и целей дискуссии. Проведение групповой дискуссии.
63	Психологические вопросы организации тренинговой группы.
64	Тренинговая группа и ее особенности.
65	Тренинг и его виды. Фазы развития группы тренинга.
66	Руководитель тренинговой группы и его функции.
67	Личность и профессиональные навыки руководителя тренинговой группы.
68	Тренинг развития временной перспективы и способности к целеполаганию.
69	Психология команды: теоретические основы. Сущность, структура, командные стратегии, командные роли. Особенности руководства работой команды. Тренинг командообразования.
70	Лидерство как процесс, протекающий в команде. Виды лидеров. Лидерские качества и пути их развития. Тренинг лидерских качеств.
71	Определение учебных целей и задач ролевой игры. Разработка игровой модели профессиональной деятельности.

72	Перевод модели в игровой сценарий. Формирование ролевых целей. Составление ролевых инструкций.
73	Разработка программы наблюдения за ролевой игрой.
74	Разработка схемы обсуждения ролевой игры. Проведение ролевой игры.
75	Понятие психологического консультирования. Цели и задачи психологического консультирования.
76	Планирование процесса психологического консультирования.
77	Первая встреча с клиентом. Создание обоюдного доверия.
78	Продолжительность психологического консультирования. Структурирование времени консультирования.
79	Психологический анамнез.
80	Использование тестов в процессе консультирования.
81	Процедуры и техники психологического консультирования.
82	Навыки поддержания консультативного контакта.

Комплект практических кейс-заданий (ситуационных задач) к зачету

Задание: Для решения предлагаются ситуационные задачи (кейс-задания). Проведите психологический анализ социальной ситуации. Предложите программу работы с выделенной Вами целевой аудиторией и с использованием современных технологий развития личности, обозначив конкретные цели их применения и обосновав свой выбор технологий.

#### Вариант 1

В студенческой группе первого курса, состоящей из одних девушек, учится одна иностранная студентка. Она еще не говорит свободно на русском языке. Ни с кем из однокурсника близко не сошлась; не имеет подруг, перемены проводит в одиночестве (другие девушки группы уже активно общаются в парах/тройках). Первую сессию сдала на «удовлетворительно». На занятиях за столом сидит одна. Свободное от занятий время проводит с соотечественниками.

#### Вариант 2

На выпуске из бакалавриата студенты должны решить, в магистратуру какого направления подготовки они пойдут. В беседе, посвященной этому вопросу куратор группы выяснил, что большая часть группы еще не определилась с выбором. Преподаватель понимает, что должен помочь студентам.

#### Вариант 3

Гуманитарный факультет госуниверситета, третий курс. Студентки одной из групп на занятиях пассивны, не проявляют инициативы, отвечают только тогда, когда их вызывает преподаватель. Голоса звучат тихо, невыразительно. Хотя ответы дают грамотные, содержательные. На занятиях всегда сидят на «своих» местах, занятых ими еще в начале семестра, из года в год и во всех аудиториях сохраняя свои «диспозиции». Перемены проводят обычно в обществе своих же соседей по парте.

#### Вариант 4

Студентка-дипломница провела исследование профессионального самоопределения на первом курсе своего факультета. Оказалось, что больше половины студентов имеют низкий уровень профессионального самоопределения. Нет четкости и конкретности в представлениях о своих дальних профессиональных целях. Отсутствуют знания о местах трудоустройства и ситуации на рынке труда применительно к их профессии. Большинство студентов не могут назвать возможные трудности, связанные с работой по выбранной профессии. Они также продемонстрировали определенные трудности в осознании

и понимании собственных возможностей и недостатков, которые могут оказать влияние на достижение поставленных целей, преодоление внешних препятствий на пути к этим целям, способов их преодоления.

#### Вариант 5

В штате факультета психологии работает профконсультант. Для студентов им была предложена программа консультирования по планированию профессиональной карьеры, предполагающая проведение глубокого психодиагностического обследования. Среди студентов-психологов факультета желающих не нашлось.

#### Вариант 6

В студенческой группе второго курса психологов учится юноша, проявлявший высокую активность и заинтересованность учебной деятельностью на первом курсе. Он явно отличается высоким интеллектуальным уровнем и эрудирован. К концу первого семестра второго курса накопил много долгов по практическим занятиям. Выясняется, что и лекции довольно часто пропускает. В группе поддерживает со всеми ровные деловые отношения. Близких друзей нет.

#### Вариант 7

В студенческой группе первого курса медицинской академии учится молодой человек, проявляющий высокий интерес к получаемой профессии и демонстрирующий успехи в обучении. При этом явно заметен имущественный разрыв между ним и остальными студентами группы. Несмотря на то, что учебный год близится к концу, он в учебной аудитории сидит за столом один, и если предполагается работа в парах или микрогруппе, никогда сам не проявляет инициативу объединения с другими студентами. Перемены проводит один.

#### Вариант 8

В группе магистрантов на общем фоне явно выделяются три девушки, демонстрирующие высокую активность в учебной деятельности. Они проявляют инициативу на всех видах аудиторных занятий, в аудитории слышатся только их громкие, уверенные голоса. На вопросы преподавателя всегда готовы отвечать, не давая возможности проявить себя другим, не таким «громким» студентам.

#### Вариант 9

Во время семинарских занятий преподаватель замечает, что на каждый обсуждаемый вопрос есть один человек, готовый отвечать. В то время, как однокурсник излагает суть вопроса, почти все присутствующие студенты заняты своим делом: кто что-то пишет, кто просматривает чаты в смартфоне и т.п. Вопросы преподавателя по изучаемой теме в редких случаях повышают интерес группы к происходящему.

#### Вариант 10

Конец второго семестра. Первый курс гуманитарного факультета вуза. В группе установились связи между студентами – образовались пары и тройки, которые всегда вместе: рядом на лекциях, рядом на переменах, групповую работу делают сообща. Однако между ними в группе практически нет никаких взаимоотношений. На тренинге, проводимом профконсультантом вуза, выяснилось, что группу трудно объединить ради общего дела.

#### Описание технологии проведения



Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий зачет проводится с использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>, электронный курс «Современные теории и технологии развития личности» (URL: <https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=15235>) – по результатам текущих аттестаций в семестре.

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие **показатели**:

1) знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей);

2) знание теоретико-психологических основ командной работы и руководства ею, основных командных стратегий и способов их выработки, ведущих командных ролей, в том числе лидерских; основ развития и саморазвития личности; методических процедур тестирования; критериев подбора психодиагностических методов и методик для определения самооценки, выбора адекватных психотехнологий самоорганизации и саморазвития;

3) умения понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций принципы и особенности руководства работой команды; вырабатывать конструктивные стратегии взаимодействия, механизмы развития и саморазвития личности; планировать психологическое обследование (самообследование) для последующего саморазвития;

4) умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;

5) владение навыками применения знаний психологических теорий и концепций для научного объяснения принципов и особенностей руководства работой команды; использования психодиагностических методов, методик и психотехнологий в соответствии с целями командной работы, распределения командных ролей, в том числе лидерских; проведения дискуссий по заданной теме; развития и саморазвития личности;

6) прохождение текущих аттестаций на положительные оценки.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется **шкала**: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «не удовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), теоретико-психологических основ командной работы и руководства ею, основных командных стратегий и способов их выработки, ведущих командных ролей, в том числе лидерских, развития и саморазвития личности; методических процедур тестирования; критериев подбора психодиагностических методов и методик для	Повышенный уровень	Отлично

<p>определения самооценки, выбора адекватных психотехнологий самоорганизации и саморазвития; умения понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций принципы и особенности руководства работой команды; вырабатывать конструктивные стратегии взаимодействия, механизмы развития и саморазвития личности; планировать психологическое обследование (самообследование) для последующего саморазвития, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками применения знаний психологических теорий и концепций для научного объяснения принципов и особенностей руководства работой команды; использования психодиагностических методов, методик и психотехнологий в соответствии с целями командной работы, распределения командных ролей, в том числе лидерских; проведения дискуссий по заданной теме; развития и саморазвития личности; прохождения текущих аттестаций на положительные оценки.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ</p> <p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы.</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знаниях учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), теоретико-психологических основ командной работы и руководства ею, основных командных стратегий и способов их выработки, ведущих командных ролей, в том числе лидерских, развития и саморазвития личности; методических процедур тестирования; критериев подбора психодиагностических методов и методик для определения самооценки, выбора адекватных психотехнологий самоорганизации и саморазвития; недостаточно продемонстрированы умения понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций принципы и особенности руководства работой команды; вырабатывать конструктивные стратегии взаимодействия, механизмы развития и саморазвития личности; планировать психологическое обследование (самообследование) для последующего саморазвития, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками применения знаний психологических теорий и концепций для научного объяснения принципов и особенностей руководства работой команды; использования психодиагностических методов, методик и психотехнологий в соответствии с целями командной</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Хорошо</p>

<p>работы, распределения командных ролей, в том числе лидерских; проведения дискуссий по заданной теме; развития и саморазвития личности; прохождение текущих аттестаций на положительные оценки.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ</p> <p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы. ИЛИ</p> <p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ</p> <p>Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), теоретико-психологических основ командной работы и руководства ею, основных командных стратегий и способов их выработки, ведущих командных ролей, в том числе лидерских, развития и саморазвития личности; методических процедур тестирования; критериев подбора психодиагностических методов и методик для определения самооценки, выбора адекватных психотехнологий самоорганизации и саморазвития; допускаются существенные ошибки при демонстрации умений понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций принципы и особенности руководства работой команды; вырабатывать конструктивные стратегии взаимодействия, механизмы развития и саморазвития личности; планировать психологическое обследование (самообследование) для последующего саморазвития, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; проявляются серьезные трудности при демонстрации владения навыками применения знаний психологических теорий и концепций для научного объяснения принципов и особенностей руководства работой команды; использования психодиагностических методов, методик и психотехнологий в соответствии с целями командной работы, распределения командных ролей, в том числе лидерских; проведения дискуссий по заданной теме; развития и саморазвития личности; прохождение текущих аттестаций на положительные оценки.</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Удовлетворительно</p>
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-</p>	<p>–</p>	<p>Не удовлетворительно</p>

<p>измерительного материала содержатся отрывочные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), теоретико-психологических основ командной работы и руководства ею, основных командных стратегий и способов их выработки, ведущих командных ролей, в том числе лидерских, развития и саморазвития личности; методических процедур тестирования; критериев подбора психодиагностических методов и методик для определения самооценки, выбора адекватных психотехнологий самоорганизации и саморазвития; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций принципы и особенности руководства работой команды; вырабатывать конструктивные стратегии взаимодействия, механизмы развития и саморазвития личности; планировать психологическое обследование (самообследование) для последующего саморазвития, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками применения знаний психологических теорий и концепций для научного объяснения принципов и особенностей руководства работой команды; использования психодиагностических методов, методик и психотехнологий в соответствии с целями командной работы, распределения командных ролей, в том числе лидерских; проведения дискуссий по заданной теме; развития и саморазвития личности; прохождения текущих аттестаций на отрицательные оценки / непрохождение текущих аттестаций</p>		
--	--	--

### 20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ

**УК-3** Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (категория «Командная работа и лидерство»)

**УК-3.1** Вырабатывает конструктивные стратегии и на их основе формирует команду, распределяет в ней роли для достижения поставленной цели

**Знать:** теоретико-психологические основы командной работы и руководства ею, основные командные стратегии и способы их выработки, ведущие командные роли, в том числе лидерские

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций принципы и особенности руководства работой команды

#### Перечень заданий для оценки сформированности компетенции:

##### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. При необходимости подготовить коллектив к деятельности в экстремальной ситуации целесообразной формой социально-психологической работы с группой будет:

- 1) деловая игра
- 2) тренинг переговоров
- 3) тренинг стрессоустойчивости

4) консультация руководителя группы по вопросам управления коллективом в экстремальных ситуациях

2. При диагностике социального аспекта групповой жизни малой группы и/или команды (межличностные отношения и общение) используют следующие методы:

1) методы и диагностики функционально-ролевых позиций в группе

2) методы диагностики ролевых конфликтов

**3) метод социометрии, методы исследования групповой сплоченности**

4) методики диагностики стилей руководства командой

3. Изучение делового аспекта групповой жизни команды включает в себя диагностику:

1) межличностных отношений и общения

2) восприятия индивидом группы, конформизм и конформность

**3) структуры функционального распределения ролей, отношения к работе, продуктивности, принятия решений**

4) методы диагностики социально-психологического климата группы

4. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

1) в конце 15 века

**2) во второй половине 20 века;**

3) в начале 16 века

4) во второй половине 14 века

5. Впервые обратил внимание на важность ролевого распределения внутри команды для максимально упрощенного и быстрого обмена информацией, а также выработки наиболее эффективных способов коммуникации между членами группы:

1) Т. В. Черниговская

2) Роршах

**3) М. Белбин**

4) Д. Карнеги

6. Для понимания особенностей выстраивания контакта при руководстве командой важно ориентироваться на сущность фаз контакта, выделенных Ф. Перлзом:

**1) преконтакт, контакт, финальный (полный) контакт, постконтакт**

2) зарождение идеи, кодирование и выбор канала, передача, декодирование

3) отправитель, сообщение, канал связи, получатель

4) знакомство, решение совместной задачи, прерывание.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Основной технологией социально-психологической групповой работы является:

**Ответ:** тренинг

2. Что есть самореализация для человека, с точки зрения разных психоаналитических теорий?

**Ответ:** это преодоление человеком своих опасений, чувства лени, недостатков, способность достичь высоких результатов и подчеркнуть свою значимость.

3. С какой целью проводят социально-психологическую диагностику малой группы и/или команды?

**Ответ:** оптимизации процессов межличностного взаимодействия членов команды, выявление источников социально-психологической напряженности внутри команды

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. К вам обратился руководитель компании с просьбой провести психологическую подготовку сотрудников для участия в новом проекте, результаты которого должны быть представлены в самые кратчайшие сроки. Какие темы групповой развивающей работы вы выберете в данной ситуации и почему?

**Ответ:** для более эффективной слаженной работы лиц в новом проекте важна групповая сплоченность, а также навыки эффективного функционирования в ограниченной во времени (стрессовой) ситуации. Поэтому целесообразным будет провести групповую развивающую работу, направленную на повышение групповой сплоченности, а также содержащую элементы стресс-менеджмента.

2. Вас пригласили в IT компанию для решения задачи. Генеральный директор набрал команду лучших специалистов для разработки нового программного обеспечения. На данном этапе работы ему необходимо из набранных сотрудников назначить руководителя отдела. Генеральный директор ставит перед вами задачу: изучить способности всех сотрудников и выдвинуть рекомендацию о назначении руководителя. Что вы предпримите для решения данной задачи?

**Ответ:** Первый этап решения данной задачи – диагностический. Для диагностики лидерских способностей сотрудников могут быть применены следующие методики:

- «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельников)
- «Потенциал лидера»
- «Эффективность лидерства» (Р. С. Немов)
- «КОС» (В. В. Синявский и В. А. Федорошин)

3. При реорганизации подразделений компании к успешно функционирующему в течение 6 лет отделу добавили отдел из сотрудников, работающих в компании относительно недавно. В результате, при выполнении рабочих задач всю инициативу в свои руки берут сотрудники «старого» отдела, новички же отсиживаются, либо выполняют готовые поручения «старичков». Какие методики, направленные на диагностику и улучшение функционирования команды можно провести в данном случае?

**Ответ:** В этой ситуации можно использовать ролевой подход и соответствующий ему опросник самовосприятия Р. М. Белбина, который разработан для оценки соответствия участников исполняемым им командным ролям. Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо респондент может исполнять эту роль в команде. Такая командная роль, которой индивид максимально соответствует, называется основной. Следующий результат после наивысшего обозначает поддерживающую роль, на которую должен переключиться индивид, если его основная командная роль по каким-либо причинам не нужна группе. Наконец, два самых низких балла по командной роли выявляют возможные недостатки. В этом случае менеджер может подыскать коллегу, обладающего достоинствами, которые компенсируют эти недостатки.

Таким образом, определив эффективные командные роли для «новичков» можно, исходя из поставленной задачи, включать их в деятельность подразделения наряду с сотрудниками «старого» отдела. Тогда «новички» не будут обособлены от работы подразделения и смогут проявить себя в выполнении конкретных заданий

### **УК-3.2**

Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели

**Знать:** теоретико-психологические основы командной работы и руководства ею, основные командные стратегии и способы их выработки, ведущие командные роли, в том числе лидерские

**Уметь:** выявлять интересы, особенности поведения и личности членов команды для правильного распределения командных ролей, в том числе лидерских; выработать конструктивные стратегии взаимодействия и на их основе формировать команду

1. Сутью организационных задач процесса управления, по Т. Ю. Базарову, является:

- 1) планирование и изменение положения организации на рынке;
- 2) **проектирование бизнес- процессов и организационной структуры, разработка мероприятий по достижению целей организации;**
- 3) управление ресурсами и их распределение
- 4) направление потенциала сотрудников, урегулирование человеческого фактора.

2. Что необходимо знать о потребностях членов команды (с опорой на работы А. Маслоу) для эффективного руководства ими:

- 1) соотносятся ли они с духовным здоровьем;
- 2) актуализированный и следующий в иерархии уровень потребностей;**
- 3) ограничения в удовлетворении ряда базовых потребностей;
- 4) способы удовлетворения потребностей, доступные сотрудникам.

3. Какая управленческая роль в команде, согласно модели Т. Ю. Базарова, имеет четкое видение итогового результата и способна проектировать этапы его достижения, гибко учитывать ограничения при проектировании структур и технологий?

**1) организатор**

- 2) управленец
- 3) администратор
- 4) руководитель

4. Какая модель командных ролей описывает восемь рабочих функций в процессе управления, анализирует типы задач, решаемых командой, и дает возможность оптимизировать управленческую деятельность:

- 1) концепция командных ролей Р.М. Белбина
- 2) «колесо команды» Марджерисона – Мак-Кена**
- 3) модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова
- 4) все перечисленные выше модели

5. Британский бизнес-консультант и психолог М. Вудкок разработал методику диагностики команды, которая была названа его именем – «Тест Вудкока». На оценку какого фактора направлена данная методика?

**1) оценка эффективности работы в команде**

- 2) оценка групповой конформности
- 3) оценка групповой идентичности
- 4) оценка распределения функциональных обязанностей в команде.

6. Оптимальное количество человек в тренинговой группе:

- 1) 8–15**
- 2) 3–4
- 3) 25
- 4) 1

### 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Если сотрудник организации направлен на реализацию своих возможностей с целью стать полноценно функционирующей личностью; актуализировать, раскрыть себя, максимально проявить лучшие качества своей личности, заложенные от природы, то ему присуща тенденция (потребность):

**Ответ:** самоактуализации.

2. Работа тренинговой группы опирается на систему принципов, организующих деятельность всех ее участников, включая ее руководителя. Является ли он членом группы?

**Ответ:** да, является.

3. Согласно Р. М. Белбину команды с неудачной комбинацией индивидуальных характеристик ее членов, когда в силу разных причин не удается подобрать наиболее подходящую командную роль для каждого человека, называются:

**Ответ:** неэффективные команды

### 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. В фармакологическую компанию требуется опытный менеджер по продажам. «Мужчина то и дело мямлил руки и менял позу, волновался, но выглядел опрятно и сдержанно, мимика и движения были невыразительными. Мало рассказывал о себе, периодически задумывался и замолкал. Замечание по этому поводу явно задело его. На прошлой работе проработал 15 лет, в успехах особо не выделялся, но был очень старательным, начал поиски новой вакансии из-за закрытия фирмы».

**Задание:** Определите, насколько он подходит под данную должность и почему?

**Ответ:** Мало подходит. Менеджер по продажам при общении с клиентами старается оставаться всегда дружелюбным, вежливым, тактичным. В общении с коллегами также внимателен, доброжелателен, общителен. Умеет делать комплименты, влиять на выбор клиента, мнение руководства, используя слабости людей, считая, что в достижении цели все средства хороши.

2. Вы – руководитель отдела. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Перед началом проекта вам необходимо продумать баланс в команде, в частности в аспекте межличностных различий между ее членами. Какая модель командных ролей будет использована Вами в этой ситуации и почему?

**Ответ:** Модель командных ролей Р. М. Белбина можно использовать, чтобы подумать о балансе в команде перед началом проекта; чтобы определить и, таким образом, управлять межличностными различиями членов существующей команды. Модель является «путеводителем» по развитию сильных сторон команды и преодолению слабых, а также сильных и слабых сторон каждого члена команды, выполняющего ту или иную роль.

3. На одну из руководящих должностей компании необходимо подобрать кандидата. В его задачи будет входить работа с людьми, организация командной работы. Важно, чтобы он не был чрезмерно напористым, мог взять ответственность на себя. Важной характеристикой вступает наличие у него социального интереса, активной позиции. При опоре на концепцию А. Адлера о жизненных стилях, какому типу руководителя Вы отдали бы предпочтение и почему?

**Ответ:** По А. Адлеру, жизненный стиль – это уникальный способ достижения своих целей, избираемый личностью. Это комплекс средств, позволяющих приспособиться к окружающей действительности. А. Адлер выделял четыре жизненных стиля людей: управляющий тип (самоуверенные и напористые люди); избегающий тип (стремятся избежать проблем в жизни, бегут от их решения, перекладывают ответственность на других); берущий тип (паразитируют на других людях, без проявления социального интереса); социально полезный тип (зрелые люди с развитым социальным интересом и с высоким уровнем социальной активности). Наиболее отвечающим запросам организации является социально полезный тип. Он включает в себя все необходимые характеристики: ответственность, социальная активность и интерес.

**УК-3.3** Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон

**Уметь:** применять знания психологических теорий и концепций для научного объяснения принципов и особенностей руководства работой команды; для разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон

1. Если в организации возникают проблемы, связанные с созданием или реформированием существующих организационных структур, то руководителю рекомендуется применять:

- 1) **проектировочные игры;**
- 2) имитационные игры;
- 3) управленческие игры;
- 4) терапевтические игры.

2. Для ознакомления новых сотрудников с правилами и нормами организации оптимальной формой групповой работы будет:

- 1) деловая игра
- 2) тренинг командообразования
- 3) **лекция о групповых правилах и нормах**
- 4) коммуникативный тренинг

3. Межличностные отношения и общение, доверие и сплоченность составляют:

- 1) деловой аспект групповой жизни
- 2) **социальный аспект групповой жизни**
- 3) управленческий аспект групповой жизни



4) групповое развитие

4. Какая роль относится к рабочей задаче «Консультирование» согласно модели командных ролей Марджерисона – Мак-Кена:

1) **«Докладчик-консультант». Справляется со сбором информации. Избегает конфликтов и прямых столкновений**

2) «Специалист по оценке и развитию». Испытывает желание продвигать идеи и внедрять нововведения, склонен к проектной деятельности.

3) «Координатор-организатор». Склонен оказывать влияние на события, легко принимает решение, преодолевая конфликтные ситуации

4) «Инспектор-контролер». Предпочитает работать самостоятельно, его вклад будет виден и эффективен, если команда понимает, что от него требуется.

5. Команда с большей вероятностью столкнется с конфликтами, если

1) **цели и задачи компании не ясны или не доведены до всех членов**

2) уменьшить на 1 час рабочую неделю

3) устраивать совместные корпоративы

4) увеличить премию

6. Главным средством поддержания сплоченности и внутренней стабильности группы по З. Фрейду является:

1) **аутгрупповая враждебность**

2) устранение относительной депривации

3) перевод ситуации конкуренции в ситуацию кооперации

4) полимотивированность деятельности

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Цель применения шкалы-опросника Ф. Фидлера на изучение психологической атмосферы в команде (адаптация Ю. Л. Ханина, 1976)?

**Ответ:** выявить эмоциональные, поведенческие и когнитивные компоненты отношений в коллективе.

2. Назовите методики, которые можно использовать для диагностики ролевых конфликтов в группе.

**Ответ:** социометрия, методика диагностики межличностных отношений Т. Лири и др.

3. Какой тип внутриличностного конфликта, по К. Левину, присущ сотруднику, который испытывает сложности выбора своего включения в работу какого-то одного из двух привлекательных для него проектов?

**Ответ:** конфликт между двумя положительными валентностями.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вы руководитель проекта. В вашей группе возникли разногласия в отношении к ранее применимому способу решения подобных задач. Как выйти из данного диссонанса с опорой на теорию коммуникативных актов Т. Ньюкома?

**Ответ:** различие отношений людей к чему-либо порождает неприязнь между людьми и, соответственно, необходимо организовать большее число коммуникационных актов между сотрудниками с целью достижения консонанса.

2. Вы организуете групповую дискуссию для обсуждения рабочей задачи. Во время работы возникли трудности во взаимоотношениях между членами вашей группы. Какие меры можно предпринять для нивелирования конфликтной ситуации и повышения эффективности работы группы.

**Ответ:** Устранить недоразумения между участниками дискуссии, стараясь пресекать оценочные суждения, направленные на личные качества оппонента. Постараться создать доброжелательную, деловую атмосферу, установить положительный эмоциональный фон, проявив доброжелательное отношение ко всем участникам.

3. Недавно назначенный менеджером по кадрам, еще плохо знающий сотрудников фирмы (сотрудники еще не знают его в лицо), идет на совещание к генеральному директору. Проходя мимо курительной комнаты, замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возник конфликт.

**Ответ:** Причина конфликта в том, что подчинённый начал критиковать начальника, это неуважительно. Тем более неуместно критиковать того, что нанял тебя на работу. Подчинённый должен вежливо объяснить начальнику в чём он не прав, побеседовать, решить эту ситуацию и прийти к общему решению

**УК-3.4** Организует и руководит дискуссиями по заданной теме и обсуждением результатов работы команды с привлечением последователей и оппонентов разработанным идеям

**Знать:** основные командные стратегии и способы их выработки

**Уметь:** организовывать и проводить дискуссии по заданной теме на основе учета интересов всех сторон

1. Согласно Н. В. Семилету, интеракционные дискуссии – это:

1) дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы вопросы и проблемы

2) дискуссии, ориентированные на прошлый опыт, в которых анализируются трудности личной или профессиональной жизни отдельного участника

**3) дискуссии, материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы**

4) дискуссии, материалом которых служит содержание отдельных упражнений и игр тренинга, в ходе которых необходимо выполнить какую-либо задачу

2. Назовите стратегию ведения групповой дискуссии, при которой у ведущего есть четкий план ее проведения (группе предлагаются темы для обсуждения и способы их проработки)

1) свободная форма

**2) программированная форма**

3) компромиссная форма

4) комбинированная форма

3. В зависимости от целей коррекции межличностных отношений или личностных проблем – какие дискуссии выделяют? (выберите правильные ответы):

1) **тематическую**

2) романтическую

3) **биографическую**

4) веселую

4. Дискуссионная группа – это:

**1) группа, собирающаяся для того, чтобы помочь участникам говорить о своих проблемах и решать их в атмосфере взаимной поддержки**

2) группа для подготовки праздника

3) группа для выезда на пикник

4) шопинг-группа

5. Какая из командных стратегий (стилей руководства) наиболее эффективна при руководстве творческим коллективом или научной группой, где каждому члену присущи самостоятельность и творческая индивидуальность:

1) демократический

**2) либеральный**

3) авторитарный

4) смешанный

6. Какая команда может быть создана для решения необычного разового задания, требующего уникальных креативных решений:

1) вертикальная

2) горизонтальная

**3) специализированная**

4) виртуальная

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Одним из важных аспектов анализа эффективности групповой дискуссии является изучение ролевой структуры. Что представляет собой роль «согласителя»?

**Ответ:** «согласитель» выражает согласие с каждой высказанной точкой зрения.

2. Назовите основные фазы процедуры групповой дискуссии.

**Ответ:** фаза ориентировки, фаза оценки, завершающая фаза

3. Является ли единомыслие обязательной составляющей сплоченности команды? Следует ли к нему (единомыслию) стремиться?

**Ответ:** нет. Единство и сплоченность команды не следует путать с единомыслием, нивелирующим разнообразие подходов, точек зрения и аргументов в процессе поиска решений стратегических и текущих проблем команды.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вы организуете групповую дискуссию для решения проблемы, возникшей в процессе выполнения рабочего задания. Как организатор дискуссии вы замечаете, что некоторые члены группы отмалчиваются и практически не участвуют в обсуждении. Каковы будут ваши действия?

**Ответ:** Необходимо постараться добиться, чтобы в дискуссии принимали участие все члены группы. Для этого можно, например, установить порядок выступлений по кругу, если возникает затруднение с включением всех участников. Обратиться к молчащему участнику дискуссии с вопросом, просьбой помочь. Предложить задание, в котором необходимо участие каждого. Посоветовать без боязни высказывать свои мнения, поскольку важно учесть мнение каждого.

2. В красочном фильме с провокационным названием «Последний богатырь» создана команда из героев многих известных русских народных сказок и былин, использованы знакомые нам с детства атрибуты, символы и образы. Но! – в совершенно другом сущностном толковании и с совершенно другим знаком качества. Все смысловые акценты переставлены, образы переоценены. Известные персонажи русского фольклора наделены свойствами, противоположными тем, которые были в них в течение веков заложены самим создателем, рассказчиком и хранителем сказок и былин – русским народом. Зрителю предлагается идеалы добра, правды, милосердия, любви, мужественности, патриотизма заменить на противоположные им «ценности», вернее их антиподы – антиценности. В рамках какой теории это сделано.

**Ответ:** архетипы К. Юнга

3. При организации групповой дискуссии Вы выбираете метод мозгового штурма. Что Вы будете предпринимать на начальном этапе включения участников взаимодействия в его реализацию?

**Ответ:** Главная функция мозгового штурма – обеспечение процесса генерирования идей без их критического анализа и обсуждения участниками. Поэтому участников важно познакомить с правилами реализации метода мозгового штурма: отсутствие всякой критики; поощрение предполагаемых идей; равноправие участников мозгового штурма; свобода ассоциаций и творческого воображения; творческая атмосфера на «игровой поляне» делового совещания; обязательная фиксация всех высказанных идей; время для инкубации (группе нужно дать время – час, день, неделю или месяц, чтобы обдумать идеи и затем рассмотреть альтернативные подходы или новые предложения к уже имеющемуся списку).

**УК-3.5** Проявляет лидерские и командные качества, выбирает оптимальный стиль взаимодействия при организации и руководстве работой команды

**Знать:** основные командные стратегии и способы их выработки, ведущие командные роли, в том числе лидерские

**Уметь:** выявлять интересы, особенности поведения и личности членов команды для правильного распределения командных ролей, в том числе лидерских; вырабатывать конструктивные стратегии взаимодействия и на их основе формировать команду

1. Какие четыре ролевые позиции в команде выделены в концепции Т. Ю. Базарова:

- 1) координатор – реализатор – контролер – мотиватор
- 2) организатор – администратор – контролер – мотиватор
- 3) организатор – администратор – управленец – руководитель**
- 4) координатор-организатор-управленец-мотиватор

2. Для оценки специфики отношений в системе «индивид-группа (команда)» необходимо определить:

- 1) степени выраженности ролевого конфликта в деятельности команды

**2) личностные характеристики, влияющие на организационное и групповое поведение индивида**

- 3) уровень развития группы как команды
- 4) отношение к работе, продуктивность

3. На какой из нижеперечисленных фаз тренинга формирование конструктивных стратегий взаимодействия происходит наиболее оптимально:

- 1) фаза неуверенности и зависимости (фаза ориентации).
- 2) фазы борьбы, бунта, напряжения и агрессии.
- 3) фаза выработки групповых норм, развития и сотрудничества

**4) рабочая фаза. Основные изменения личности и поведения участников. Достигаются цели активного социально-психологического обучения.**

4. Ролевая структура команды строится на основании:

- 1) теории лидерства Б. Спока**
- 2) типологии личности Майерс-Бриггс**
- 3) экспериментов И. П. Павлова
- 4) теории поля Ф. Зимбардо

5. В самом общем виде ролевую стратегию руководителя можно охарактеризовать как:

- 1) родительскую или партнерскую**
  - 2) конфликтную
  - 3) экспериментальную
  - 4) компромиссную.
6. Выберите несуществующий стиль руководства командой:
- 1) авторитарный
  - 2) демократический
  - 3) экспериментальный**
  - 4) либеральный

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Какие методы используют для исследования социально-психологического климата (СПК) группы/коллектива?

**Ответ:** Методика А. Н. Лутошкина «Цветопись», шкала-опросник Ф. Фидлера на изучение психологической атмосферы в команде (адаптация Ю. Л. Ханина, 1976), экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (авторы О. С. Михалюк, Л. Ю. Шалыто) и т.д.

2. Лидерство, обусловленное руководящим или служебным положением и управленческой должностью, – это:

**Ответ:** формальное лидерство.

3. Признанный большинством, пользующийся истинным авторитетом, умеющий установить прочный контакт с людьми и оказывающий на них влияние, но не обладающий властными полномочиями без наличия официальных обязанностей руководителя – это.

**Ответ:** неформальный лидер

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Руководитель столкнулся с частыми ошибками в работе своих подчиненных. Проблема в основном связана с тем, что они вместе работают не очень давно и испытывают сложности обращаться друг к другу за помощью, испытывают неловкость в том, чтобы задавать друг другу вопросы и прояснять что-либо при выполнении совместных заданий. Какие темы групповой развивающей работы вы выберете для проведения тренинга в данном подразделении и почему?

**Ответ:** Для развития способности эффективно общаться в процессе выполнения заданий целесообразно провести тренинг эффективной коммуникации, а в целом для знакомства и развития слаженной работы служащих стоит включить в тренинговую программу элементы тренинга сплоченности, командообразования.

2. К вам обратился руководитель трудового коллектива со следующей проблемой. При распределении рабочих задач из команды был выбран сотрудник, который ответственен за выполнение одного из заданий. Часть сотрудников выражает свое недовольство таким назначением и не хочет выполнять его распоряжения. Какие методы психодиагностики существующих проблем в данном коллективе вы выберете и почему?

**Ответ:** В данной группе возможно провести «Социометрию» для изучения социально-психологических позиций в группе и определения конфликтов, исходя из особенностей отношений между людьми, занимающими те или иные позиции. По результатам данного метода возможно порекомендовать благоприятное сочетание сотрудников для совместной эффективной работы.

Посредством методики Т. Лири можно выявить расхождение в представлениях партнеров взаимодействия относительно определенных социальных ролей, что в итоге провоцирует конфликтное взаимодействие (в этом случае необходима модификация инструкции к заполнению опросника посредством введения ролей, с позиций которых происходит взаимодействие).

С помощью использования техники репертуарной решетки Дж. Келли можно выявить причину внутреннего конфликта в коллективе, также, проведя исследование персонала, можно найти способы повышения продуктивности труда.

3. В команде новый лидер, понимающий, что он нравится далеко не всем. Есть ли смысл оставаться в роли лидера?

**Ответ:** Нет смысла стараться всем нравиться. Нет идей, которые бы устраивали всех. Развитие лидерских качеств состоит в том, чтобы не бояться конструктивной критики и опасаться несправедливой похвалы – она тормозит прогресс. Следует научиться находить позитивные стороны событий.

**УК-6** способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни (категория «Самоорганизация и саморазвитие»)

**УК-6.1** Оценивает свои личностные ресурсы, оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

**Знать:** теоретико-психологические основы развития и саморазвития личности; методические процедуры тестирования; критерии подбора психодиагностических методов и методик для определения самооценки, выбора адекватных психотехнологий самоорганизации и саморазвития

**Уметь:** выявлять психологические особенности личности, ее черт, познавательной сферы, самосознания; планировать, организовывать и проводить психологическое обследование (самообследование) для последующего саморазвития, адекватно представлять полученные данные в психодиагностическом заключении

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

**1. Самосознание личности в психологии:**

1) **осознание индивидом собственных потребностей, способностей, мотивов поведения, мыслей**

- 2) анализ совершенных поступков в разные периоды времени
- 3) установка на прохождение предначертанного жизненного пути
- 4) мера принятия или непринятия индивидом самого себя

2. Сведения о том, что выбранная методика действительно измеряет то, для чего она предназначена, содержатся в понятии:

- 1) надежность
- 2) валидность**
- 3) репрезентативность
- 4) объективность

3. Автором теста структуры интеллекта (TSI) является:

1) Л. В. Щеба

**2) Р. Амтхауэр**

3) И. А. Бодуэн де Куртенэ

4) А. Мейе

4. Продолжите определение: «Проективный метод – это

1) группа психодиагностических методик, задания которых представлены в виде вопросов или утверждений, а задачей испытуемого является самостоятельное сообщение о себе в форме ответов;

2) целенаправленное, особым образом организованное и регистрируемое восприятие наблюдаемого явления;

3) количественно-качественный анализ документальных и материальных источников, позволяющий изучать продукты человеческой деятельности;

**4) психодиагностический метод, предназначенный для диагностики личности, для которых характерен в большей мере глобальный подход к оценке личности, а также использование в нем неопределенных стимулов, которые испытуемый должен сам дополнять, интерпретировать, развивать и т. д.**

5. Основатель «индивидуальной психологии»

а) З. Фрейд

б) К. Юнг

**в) А. Адлер**

г) М. Вудкок

6. Желание человека стать тем, кем он может стать, связывается А. Маслоу с активацией потребности:

1) самоуважения

2) принадлежности и любви

**3) самоактуализации**

4) познания

7. В психологии под личностью понимается:

1) человек, характеризующийся со стороны своих социально значимых отличий от других людей

2) отдельный представитель человеческой общности

3) существо, воплощающее высшую ступень развития личности

**4) определяемое включенностью в общественные отношения системное качество индивида, формирующееся в совместной деятельности и общении**

8. В рамках какого направления психологии появление дисфункциональных эмоций объясняется не влиянием «активирующих событий», а связывается с наличием иррациональных верований, формулируемых в форме абсолютистских требований или «долженствований»:

1) психодинамического

2) бихевиорального

**3) рационально-эмоциональной психотерапии**

4) клиент-центрированной психотерапии

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Какие Б. Г. Ананьев выделял уровни человеческой организации, представляющие наибольший интерес для научного исследования?

**Ответ:** индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность.

2. В виде чего, по мнению З. Фрейда, бессознательное прорывается наружу?

**Ответ:** в виде сновидений, оговорок, описок и т.п.

3. Акт взаимодействия человека с окружающей средой в гештальт-терапии называется:

**Ответ:** контактом.

4. В концепции А. Бека быстрые оценочные суждения, слова, образы, возникающие ненамеренно и спонтанно, называются:

**Ответ:** автоматическими мыслями

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Для успешного выполнения проекта Вам как менеджеру необходимы следующие ресурсы: развитая самооэффективность и личностная автономия. Наблюдая за собой, по каким критериям Вы сможете их у себя же констатировать?

**Ответ:** Самоэффективность проявляет себя в оптимизме, стремлении к цели, настойчивости в достижениях, вере в свою способность к преодолению препятствий и др..

Автономная личность – независимая личность, решительная, поступки совершаются на основе личной ответственности и собственных принципов и др..

2. Вы работаете над проектом. Один из его участников переживает горе и утрату. Для успешного выполнения порученного задания вклад этого сотрудника важен. Как Вы считаете, что необходимо сделать для того, чтобы восполнить его внутренние (личностные) ресурсы, оптимизировать его психологическое состояние?

**Ответ:** При нехватке внутренних личностных ресурсов можно обратиться к внешним ресурсам. В данной ситуации имеет значение социальная поддержка. С сотрудником важно беседовать, ему необходимо выговориться. Это могут сделать коллеги, друзья и др.

3. Уже больше года Вы являетесь руководителем рабочей группы. Окружающие в последнее время Вам говорят о том, что Вы изменились, стали грубить. Да и сами замечаете, что чаще стали не только волноваться, но и повышать голос на подчиненных, иногда оскорблять их. Оценку каких личностных особенностей (утраченных ресурсов) можно было бы провести, чтобы понять суть произошедших изменений?

**Ответ:** Желательна диагностика агрессивности, тревожности.

**УК-6.2** Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяет реалистичные цели и приоритеты профессионального роста, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

**Знать:** теоретико-психологические основы развития и саморазвития личности

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций механизмы развития и саморазвития личности; планировать, организовывать и проводить психологическое обследование (самообследование) для последующего саморазвития

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Какой из перечисленных факторов является решающим в развитии личности:

1) наследственность (задатки)

2) среда

3) специально организованное воспитание и обучение

**4) собственная активность личности (самовоспитание, самообразование)**

2. Под саморазвитием в психологии понимают:

1) процесс количественных и качественных изменений унаследованных и приобретенных свойств и качеств личности

2) это деятельность и способность личности, связанные с умением организовать себя

**3) развитие, обусловленное внутренней активностью личности, характеристика внутренней способности личности к работе над собой, к росту, развитию**

4) это процесс формирования целостного, относительно постоянного эмоционального отношения к себе

3. Какие умения в системе самоорганизации студентов характеризуют их самостоятельность в приобретении и использовании знаний из различных источников для решения практических задач?

1) организационные

**2) информационные**

3) интеллектуальные

4) деловые

4. Становление психодиагностики как самостоятельной области знаний происходит в :

1) во второй половине 14 века

2) в конце 15 века

3) **в начале 19 века**

4) в начале 21 века

5. Какой автор рассматривает личность, как совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия?

1) **С. Л. Рубинштейн**

2) И. П. Павлов

3) А.С. Макаренко

4) В. В. Виноградов.

6. Какое направление психотерапии работает с проблемами и невротами клиента через процедуры телесного контакта:

1) когнитивно-поведенческое

2) гештальт-терапия

3) экзистенциальная психология

4) **телесно-ориентированное**

7. Расхождение между текущим организмическим опытом и Я-концепцией, противоречие между реальным переживанием и тем, как человек себя воспринимает и проявляет, К. Р. Роджерс называет:

1) конфликтом

2) **неконгруэнтностью**

3) невротом

4) низкой осознанностью.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Назовите четыре варианта подхода к определению самоорганизации личности

**Ответ:** личностный, деятельностный, интегрированный, технический.

2. Что может стать причиной психических заболеваний, по мнению З. Фрейда?

**Ответ:** комплексы

3. Расшифруйте аббревиатуру техники СМЭР, разработанной в рамках когнитивно-поведенческой психотерапии

**Ответ:** Ситуация–Мысль–Эмоция–Реакция

4. О каком виде иррациональных убеждения мы говорим при наличии у человека чрезмерно высоких требований к себе?

**Ответ:** долженствование в отношении себя.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. В последнее время Вы замечали, что сталкиваетесь с неверием в себя при поступлении новых профессиональных и жизненных задач, что также отражается на снижении эффективности в общении с коллегами и значимыми близкими. На развитие какой особенности самосознания следует обратить внимание? Почему ее оптимизация будет способствовать профессиональному росту и совершенствованию деятельности?

**Ответ:** Наличие неуверенности в деятельности и общении, как правило, говорит о низкой самооценке. Ее диагностика и дальнейшая оптимизация важны, поскольку от нее зависит уверенное взаимоотношение человека с другими людьми, адекватная требовательность человека к себе, восприятие собственных успехов и неудач, уровень притязаний. Отсюда самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие личности.

2. Вы долгое время являетесь руководителем проекта. В последнее время стали замечать у себя эмоциональную неуравновешенность. Вы понимаете, что Ваши неконтролируемые эмоции отрицательно влияют на психологический климат в



коллективе. Некоторое время вы пытались подавлять негативные эмоции. Продолжите ли Вы придерживаться данной стратегии? Почему? Определите цели и приоритеты саморазвития, способствующие преодолению такого эмоционального состояния

**Ответ:** Руководителю важно сохранять и укреплять психологический климат в рабочем коллективе. При эмоциональной неуравновешенности раздражение, агрессия, негодование руководителя могут негативно влиять на благополучие в коллективе. Но продолжать придерживаться выбранной стратегии не стоит, т.к. постоянное подавление негативных эмоций, их сдерживание могут обернуться рядом неприятных последствий – неврозами, психическими заболеваниями и т.д. Поэтому руководителю важно выбрать другую стратегию: освоить методы саморегуляции, найти средства эмоционально-психологической разгрузки, например, физические упражнения, встречи с друзьями, хобби и т.д.

3. В. Франкл, узник нацистского концлагеря выжил, помимо прочего, благодаря ежедневной несложной гигиенической процедуре. Почему это «работало»?

**Ответ:** это выступило побуждающим мотивом и выступало одним из стимулов для саморазвития

4. Расставив приоритеты в контексте собственного профессионального роста, Вы понимаете, что Вам необходимо овладеть новыми эффективными моделями поведения, в частности, приобрести навыки уверенного общения с коллегами. Какие социально-психологические тренинги могут способствовать развитию данных навыков?

**Ответ:** Развитию указанных навыков будут способствовать социально-психологические тренинги поведения, например, тренинги делового общения, тренинги уверенности в себе.

**УК-6.3** Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом задач саморазвития, накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

**Уметь:** применять знания психологических теорий и концепций для научного объяснения принципов развития и саморазвития личности; использования психодиагностических методов, методик и психотехнологий для определения временной перспективы, самооценки личностного потенциала и его коррекции; целеполагания на основе определения приоритетов профессиональной деятельности, самоорганизации и саморазвития, корректировки планов с учетом имеющихся ресурсов

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Эксперимент Вертгеймера, посвященный изучению восприятия кажущегося движения предметов, позволил установить явление, названное:

- 1) гештальт
- 2) изоморфизм
- 3) **фи-феномен**
- 4) инсайт

2. Понятие «локус контроля» в научную терминологию ввел:

- 1) К. Юнг
- 2) **Дж. Роттер**
- 3) З. Фрейд
- 4) К. Роджерс

3. Понятие «Пирамида потребностей» принадлежит:

- 1) Роджерсу
- 2) **Маслоу**
- 3) Адлеру
- 4) Климову

4. Представитель «постфрейдизма»:

- 1) С. Пинкер
- 2) З. Фрейд
- 3) **Э. Фромм**

- 4) Е. Климов
5. Классический психоанализ...
  - 1) опирался на понятие фона и фигуры
  - 2) **сделал предметом бессознательные влечения человека**
  - 3) ввел в психологию «архитипы»
  - 4) ввел в психологию понятие «Пирамида потребностей».
6. Метод парадоксальной интенции В. Франкла успешно применяется при работе:
  - 1) **с фобиями**
  - 2) с заиканием
  - 3) с инфантильностью
  - 4) с прокастинацией.
7. Метод парадоксальной интенции В. Франкла заключается:
  - 1) в освоении навыков расслабления за счет дыхания
  - 2) в работе с разрешением когнитивного диссонанса
  - 3) в концентрации на расслабленности/напряженности отдельных участков собственного тела
  - 4) **в попытках человека в случае фобии возжелать то, что составляет суть его опасений**

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Назовите три основных направления, которые легли в основу бихевиоризма Дж. Уотсона

**Ответ:** философские традиции объективизма и механицизма, зоопсихология, функциональная психология.

2. Учитывая точку зрения А. Адлера о важности порядка рождения детей в семье, между какими детьми возможен оптимистичный прогноз брака?

**Ответ:** между старшим и младшим и наоборот.

3. В теории когнитивного диссонанса Л. Фестингера анализируются причины противоречия, возникающего между:

**Ответ:** двумя противоположными знаниями (когнициями).

4. Постфрейдист А. Грин в своей теории «мертвой» матери говорит о реально умершей матери?

**Ответ:** нет. «Мёртвая» мать – это мать, которая остаётся в живых, но в глазах своего ребёнка она мертва психически, потому что по той или иной причине впала в депрессию.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вас назначили руководителем проекта по внедрению нового оборудования. Вы пригласил к себе в проект на должность помощника Галкина, которого знали в течение нескольких лет по прежней совместной работе в других проектах. Тогда рабочие отношения были продуктивными, и о Галкине сложилось мнение как о хорошем специалисте и добросовестном работнике. Но сейчас что-то пошло не так. Галкин обратился к руководству предприятия с жалобой, в которой обвинил Вас в самоуправстве и необъективности. Ваши действия?

**Ответ:** обсудить с Галкиным его претензии. Если они носят конструктивный характер, то согласиться с коллегой. Если нет, то отстоять свою позицию.

2. Вы проводите групповую дискуссию в рамках решения рабочей задачи. Часть группы при обсуждении данной проблемы стала отклоняться от темы. Опираясь на опыт профессиональной деятельности, какие действия Вы можете предпринять в этом случае?

**Ответ:** В данном случае необходимо держаться в «русле» проблемы, не допускать повторов и отклонений от темы. Для этого можно тактично останавливать отклонившихся от темы, напоминать о целях и задачах дискуссии, о целях и приоритетах профессиональной деятельности.

3. В последнее время у Вас увеличилось количество профессиональных задач. Для сохранения/повышения продуктивности собственной деятельности Вы решаете прибегнуть к развитию навыков организации труда. Подойдут ли для этого методы тайм-менеджмента и самоменеджмента? Обоснуйте свою позицию.

**Ответ:** Указанные методы являются эффективными в организации времени и повышении продуктивности его использования, самоорганизации, умении управлять собой. Поэтому тайм-менеджмент и самоменеджмент подходят для развития навыков организации труда.

4. Вы работаете в организации, где одному из сотрудников предстоит выход на пенсию через полгода. В беседе с ним Вы узнаете, что он переживает из-за грядущей потери рабочего места, сужения социально-профессионального поля и контактов.

Какие варианты социально-психологических тренингов Вы можете порекомендовать вашему коллеге для облегчения его адаптации в новом статусе?

**Ответ:** В социально-психологических тренингах выделяют особый тип тренинга – для людей в возрасте старше 60 лет, для пожилых людей. В групповой форме работы пенсионер сможет адаптироваться к новой жизни, принять свое состояние, наладить отношения с окружающими, решить другие социально-психологические проблемы.

**УК-6.4** Реализует приоритеты собственной деятельности, в том числе в условиях неопределенности, корректируя планы и способы их выполнения с учетом имеющихся ресурсов

**Знать:** методики повышения самооценки и уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности

**Уметь:** оценивать собственное ресурсное состояние, выбирать средства коррекции ресурсного состояния, определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Выделение себя из среды; осознание себя, как субъекта, автономного от физической и социальной среды; осознание своего внутреннего опыта – это критерии:

- 1) **самосознания**
- 2) самооценки
- 3) саморегуляции
- 4) самоконтроля

2. Какая основная функция самооценки в психической жизни личности?

- 1) осознание своего внутреннего опыта
- 2) **выступает необходимым внутренним условием регуляции поведения и деятельности личности**
- 3) защищает уникальность личности от угрозы ее нивелирования
- 4) обеспечивает потребность человека в признании себя обществом

3. Согласно гуманистическим теориям самореализация тесно связана:

- a) с комплексом превосходства;
- б) **с самоуважением;**
- в) с переоценкой собственного «Я»;
- г) со способностью любить.

4. Отметьте лишнее свойство личности:

- 1) активность
- 2) **реактивность**
- 3) направленность
- 4) самосознание.

5. В рамках какой теории личность представляется как совокупность поведенческих реакций?

- 1) **бихевиоризм**
- 2) психоанализ
- 3) экзистенциализм
- 4) гуманизм

6. С точки зрения экзистенциальной психологии при наличии у человека отсутствия интереса к жизни, наличия у него апатии, работу желательно вести в направлении:

- 1) приобретения навыков проявления агрессии
  - 2) развития самооценки
  - 3) развития коммуникативной компетентности;
  - 4) **освобождения способности желать и облегчения проявления воли**
7. Если при самонаблюдении Вы отметили бы у себя те или иррациональные убеждения, выделенные А. Эллисом, к какой из указанных моделей работы Вы бы обратились для их проработки:
- 1) **А-В-С (активирующее событие–иррациональное убеждение–эмоциональные или поведенческие паттерны)**
  - 2) биопсихосоциальной
  - 3) модели последовательной или рационализирующей личности
  - 4) структурной модели личности

### 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Какая методика в психологии дает возможность провести количественное исследование самооценки, выявив уровень и адекватность самооценки, отношение идеального и реального «Я»?

**Ответ:** методика исследования самооценки личности по С. А. Будасси.

2. Назовите методику, направленную на диагностику системы отношений личности к временному континууму (отношения личности к окружающей действительности в целом, к своему опыту и грядущим перспективам)

**Ответ:** Опросник временной перспективы Ф. Зимбардо

3. Что, с точки зрения О. Ранка, является самым сильным травматическим переживанием?

**Ответ:** рождение – отрыв от организма матери и погружение в неблагоприятную внешнюю среду.

4. Что, с точки зрения К. Г. Юнга, представляет собой конечная жизненная цель человека:

**Ответ:** – полная реализация «Я», достижение самости

### 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Представьте, что человек задумывается о карьерном росте. Он осознает имеющиеся у него для этого возможности: знания, опыт. Однако его общение не всегда эффективно: например, при разговоре с вышестоящим руководством он волнуется, у него сбивается дыхание, потеют ладони. Работа над какими личностными ресурсами важна для преодоления указанных сложностей?

**Ответ:** формирование адекватной самооценки, развитие уверенности, эмоциональной устойчивости.

2. Вы являетесь начальником отдела. С разницей в 7 минут по корпоративной почте Вами получены два срочных задания: от Вашего непосредственного начальника и от вышестоящего начальника. Задания настолько срочные, что времени для согласования сроков, уточнения деталей выполнения заданий у Вас нет, необходимо срочно начать работу. Однако Вы четко понимаете, что если Вы возьметесь за решение обоих заданий, то не успеете к сроку решить ни одно из них. Ваши действия?

**Ответ:** сначала буду выполнять задание наиболее важное, на мой взгляд, а другое делегирую подчиненному, которому доверяю.

3. Методика С. А. Будасси позволяет проводить количественное исследование самооценки личности, практически руководствуясь формулой

$$\text{Самооценка} = \frac{\text{Я реальное}}{\text{Я идеальное}}$$

Как благодаря этой методике можно не только измерить самооценку, но и провести ее корректировку?

**Ответ:** 1) повысить «Я реальное» 2) понизить «Я идеальное».

### Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

#### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

#### 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

#### 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

**Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).**