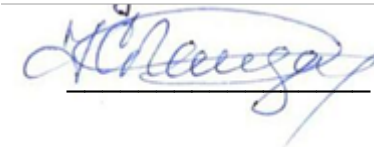


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
общей и социальной психологии



/ Гайдар К. М.

22.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.06 Современные теории и технологии развития личности

1. Код и наименование направления подготовки:

09.04.02 Информационные системы и технологии

2. Профиль подготовки:

анализ и синтез информационных систем;
информационные технологии в менеджменте;
мобильные приложения и компьютерные игры;
системы прикладного искусственного интеллекта

3. Квалификация выпускника: магистр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:

общей и социальной психологии факультета философии и психологии

6. Составители программы:

Юрченко Ирина Викторовна, канд. психол. наук, доцент
Макушина Ольга Петровна, канд. психол. наук, доцент
Тимофеева Ольга Валерьевна, канд. психол. наук, доцент

7. Рекомендована: научно-методическим советом факультета философии и психологии,

протокол от 24.04.2024, № 1400-04

8. Учебный год: 2025-2026

Курс: 2, семестр: 4

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 о современных теориях личности и технологиях ее развития как области психологической науки, о прикладном характере этих знаний в сфере 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

Обязательная часть Блока 1. Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям при изучении дисциплины «Современные теории и технологии развития личности» 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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Планирует организацию работы команды и руководство ею с учетом индивидуально-психологических особенностей каждого ее члена	Знать: понятийный аппарат, проблемы и феноменологию психологии личности, социальной психологии личности и группы, области практического применения психологических знаний Уметь: применять психологические знания для анализа проявления индивидуально-психологических особенностей своих и членов команды в разных областях взаимодействия, динамики развития группы как команды, выбирать на основе анализа способ организации работы команды и стиль руководства ею Владеть: навыками анализа проявления индивидуально-психологических особенностей своих и членов команды в разных областях взаимодействия, динамики развития группы как команды, выбора на основе

				анализа способа организации работы команды и стиля руководства ею
		УК-3.2	Вырабатывает конструктивную командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: основные компоненты структуры личности, влияющие на достижение поставленных целей, основные стратегии межличностного взаимодействия, возможные трудности командного взаимодействия и пути их преодоления для достижения поставленной цели Уметь: учитывать индивидуально-психологические особенности членов команды при выработке командной стратегии для достижения поставленной цели, опираться на конструктивные стили межличностного взаимодействия Владеть: навыками выработки конструктивной командной стратегии для достижения поставленной цели, определения путей преодоления возникающих трудностей командного взаимодействия
		УК-3.3	Эффективно взаимодействует с участниками образовательного процесса, соблюдая психологически обоснованные правила и нормы общения	Знать: психологию общения, методы развития личности и коллектива. Уметь: работать индивидуально и с группой, выстраивать отношения, психологически взаимодействовать с коллективом; понимать свою роль в коллективе в решении поставленных задач, предвидеть результаты личных действий, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации. Владеть: навыком составления плана последовательных шагов для достижения поставленной цели; навыком эффективного взаимодействия со всеми участниками коллектива.
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1	Оценивает свои личностные ресурсы на основе самодиагностики и самооценки	Знать: ведущие теории развития личности, психологические основы самодиагностики и самооценки, психологические аспекты принципов образования в течение всей жизни, базовые психотехнологии развития личности Уметь: объяснять особенности личностного развития с позиций ведущих психологических теорий, осуществлять самодиагностику и самооценку своих личностных ресурсов, планировать образование в течение всей жизни и подбирать базовые психотехнологии развития личности с учетом результатов самодиагностики

				Владеть: навыками объяснения особенностей личностного развития с позиций ведущих психологических теорий, самодиагностики и самооценки своих личностных ресурсов, планирования образования в течение всей жизни и подбора базовых психотехнологий развития личности с учетом результатов самодиагностики
		УК-6.2	Определяет и реализовывает приоритеты своей деятельности и способы ее совершенствования	Знать: психологические основы мотивации деятельности, определения ее приоритетных целей и задач, способов совершенствования выполняемой деятельности Уметь: самостоятельно выявлять мотивы деятельности, определять ее приоритетные цели и задачи, способы совершенствования выполняемой деятельности на основе самооценки личностных ресурсов Владеть: навыками выявления мотивов деятельности, определения ее приоритетных целей и задач, способов совершенствования выполняемой деятельности на основе самооценки личностных ресурсов

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3/108.

Форма промежуточной аттестации: 2 курс, семестр 4 – зачёт.

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость	
		Всего	По сессиям
			Курс 2, семестр 4
Аудиторные занятия		36	36
в том числе:	лекции	24	24
	практические	12	12
	лабораторные	—	—
Самостоятельная работа		72	72
Зачёт			
Итого:		108	108

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
1. Лекции			
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: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
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: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
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: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
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: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
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: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
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: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
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: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
1.8	Необихевиоризм	Оперантный бихевиоризм Б. Скиннера; подкрепление; модификация поведения; вербальное поведение. Необихевиоризм Э. Толмена; когнитивная теория научения; молярное поведение; цель; промежуточные переменные; когнитивная карта; гештальт-знак;	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642

		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.	
1.9	Теории социального научения	Теория социального научения А. Бандуры; научение через подражание; косвенное подкрепление; природа человека; когнитивные способности; самоэффективность; 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.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
1.10	Гештальт-психология	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.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
1.11	Гуманистическая психология	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.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
1.12	Логотерапия В. Франкла	Трагический оптимизм; смысл; духовное бессознательное; сверхсмысл; самотрансценденция; экзистенциальный вакуум; ноогенные неврозы; парадоксальная интенция.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
1.13	Экзистенциальная психология	Экзистенциальная психология И. Ялома, Р. Мэя; бытие и небытие; нормальная и невротическая тревога; экзистенциальная вина; трансценденция; предельные экзистенциальные беспокойства; механизмы защиты.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
1.14	Когнитивная психология	Специфика когнитивной психологии; предпосылки ее возникновения; вклад Д. Миллера и У. Найссера в развитие когнитивной психологии; природа познания; бессознательная познавательная деятельность; когнитивная революция. Теория	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642

		структурного баланса Ф. Хайдера. Теория коммуникативного акта Т. Ньюкома. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Рационально-эмотивная терапия А. Эллиса.	
2. Семинарские и практические занятия			
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=27642
2.2	Психодиагностика и самодиагностика 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=27642
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=27642
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=27642
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=27642
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=27642
2.7	Ролевая игра как современная технология развития личности	Определение учебных целей и задач ролевой игры. Разработка игровой модели профессиональной деятельности. Перевод модели в игровой сценарий. Формирование ролевых целей. Составление ролевых инструкций. Разработка программы наблюдения за ролевой игрой. Разработка схемы обсуждения ролевой игры. Проведение ролевой игры.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642

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 консультирования. Психологический анамнез. Использование тестов в процессе консультирования. Процедуры и техники психологического консультирования. Навыки поддержания консультативного контакта.	Moodle:URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642
-----	---	---	---

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	5	6
1.2	Психоанализ З. Фрейда	2	0	5	7
1.3	Аналитическая психология К.Г. Юнга	2	0	5	7
1.4	Индивидуальная психология А. Адлера	2	0	5	7
1.5	Неофрейдизм	1	0	6	7
1.6	Постфрейдизм	1	0	6	7
1.7	Классический бихевиоризм Д. Уотсона. Альтернативные версии бихевиоризма 20-х гг. XX века	2	0	6	8
1.8	Необихевиоризм	2	0	6	8
1.9	Теории социального научения	1	0	2	3
1.10	Гештальт-психология	2	0	2	4
1.11	Гуманистическая психология	2	0	2	4
1.12	Логотерапия В. Франкла	2	0	2	4
1.13	Экзистенциальная психология	2	0	2	4
1.14	Когнитивная психология	2	0	2	4
2.1	Современные технологии развития и саморазвития личности, их общая характеристика	0	2	2	4
2.2	Психодиагностика и самодиагностика особенностей развития личности и команды	0	2	2	4
2.3	Групповая дискуссия как современная технология развития личности	0	2	2	4
2.4	Психологический тренинг как современная технология развития личности	0	2	2	4
2.5	Тренинг развития временной перспективы и способности к целеполаганию как современная технология развития личности	0	1	2	3

2.6	Тренинги командообразования и лидерства как современные технологии развития личности	0	1	2	3
2.7	Ролевая игра как современная технология развития личности	0	1	2	3
2.8	Психологическое консультирование как современная технология развития личности	0	1	2	3
Итого:		24	12	72	108

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 72 часа.

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 текущей аттестации.

Вопросы практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к 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.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232086

2	Батыршина А.Р. История психологии / А.Р. Батыршина. – Москва : Флинта, 2011. – 112 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83082
3	Будич Ю.Н. Психологическая коррекция личностного самоопределения / Н.Ю. Будич. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 79 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232218
4	Гуревич П.С. Психология личности / П.С. Гуревич. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 560 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118128
5	Ермаков В.А. Гуманистическая психология личности / В.А. Ермаков. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 126 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93263
6	Нестик Т.А. Социальная психология времени / Т.А. Нестик. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2014. – 496 с. – URL: https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&book_id=271656
7	Семечкин Н.И. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 459 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961
8	Шабельников В.К. История психологии. Психология души. Учебник для вузов / В.К. Шабельников. – Москва : Акад. проект, 2013. – 400 с. – (Gaudeamus). – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143220

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1	Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2009. – 368 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=104416
2	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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298268
3	Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 592 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124
4	Гингер С. Гештальт. Искусство контакта. Новый оптимистический подход к человеческим отношениям / С. Гингер. – Москва : ПЕР СЭ, 2002. – 320 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233224
5	Ждан А.Н. Российская психология. Антология / А.Н. Ждан. – Москва : Акад. проект, 2009. – 1280 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=220594
6	История психологии XX век : хрестоматия для высшей школы. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 1530 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39176
7	Козьяков Р.В. Методы активного социально-психологического обучения / Р.В. Козьяков, М.А. Басин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 17 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226144
8	Кольцова В.А. История психологии. Проблемы методологии / В.А. Кольцова. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2008. – 511 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86978
9	Корытченкова Н.И. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.И. Корытченкова. – Кемерово : Кемеровский гос. ун-т, 2012. – 172 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660
10	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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115084
11	Моросанова В.И. Самосознание и саморегуляция поведения / В.И. Моросанова. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2007. – 214 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86570
12	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: https://rucont.ru/efd/635583
13	Психодиагностика. Консультирование. Психотерапия. – Москва : Студенческая наука, 2012. – 1300 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210215
14	Психология личности. Тексты. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 658 с. – (Психология : Классические труды). – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39221
15	Соснова М.Л. Тренинг коммуникативного мастерства / М.Л. Соснова. – Москва : Акад. проект, 2010. – 272 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=223534
16	Социальная психология : учеб.-метод. пособие для вузов / сост. Е.Ю. Красова. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2007. – 50 с. : табл. – URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m07-101.pdf
17	Сухих А.В. История психологии / А.В. Сухих, Н.И. Корытченкова – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. – 220 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232745

18	Холодцева Е.Л. Акмеология субъекта профессиональной деятельности / Е.Л. Холодцева. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 192 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232321
19	Эксакусто Т.В. Основы психологии делового общения : учеб. пособие / Т.В. Эксакусто. – Таганрог : Изд-во Южного федерального ун-та, 2015. – 161 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461885
20	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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298268
21	Гуревич П.С. Психология личности / П.С. Гуревич. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 560 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118128
22	Ждан А.Н. Российская психология. Антология / А.Н. Ждан. – Москва : Акад. проект, 2009. – 1280 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=220594
23	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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf
24	История психологии XX век : хрестоматия для высшей школы. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 1530 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39176
25	Кольцова В.А. История психологии. Проблемы методологии / В.А. Кольцова. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2008. – 511 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86978 .
26	Петровский А.В. Психология [Электронный ресурс] / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский ; звукорег., 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.
27	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.
28	Психология личности. Тексты. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 658 с. – (Психология : Классические труды). – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39221
29	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
30	Соснова М.Л. Тренинг коммуникативного мастерства / М.Л. Соснова. – Москва : Акад. проект, 2010. – 272 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=223534
31	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2020 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2021. – (CD–ROM).
32	Ярошевский М.Г. История психологии от античности до середины XX в. / М.Г. Ярошевский. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 772 с. – (Психология: Классические труды). – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39268

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

№ п/п	Ресурс
1	ЗНБ ВГУ: https://lib.vsu.ru/
2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online": http://biblioclub.ru/
3	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" http://rucont.ru
4	Электронный курс «Современные теории и технологии развития личности». – URL: https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=27642 (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL: http://www.edu.vsu.ru/

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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=104416
2	Багадирова С.К. История психологии / С.К. Багадирова, А.В. Леонтьева– Москва : Директ-Медиа, 2014. – 216 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232086
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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298268

4	Ждан А.Н. Российская психология. Антология / А.Н. Ждан. – Москва : Аккад. проект, 2009. – 1280 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=220594
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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf
6	Нестик Т.А. Социальная психология времени / Т.А. Нестик. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2014. – 496 с. – URL: https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&book_id=271656
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=27642>), а также электронные ресурсы, позволяющие обеспечивать опосредованное взаимодействие (на расстоянии) преподавателей и обучающихся, включая инструменты электронной информационно-образовательной среды ВГУ «Электронный университет ВГУ» (<https://edu.vsu.ru>) и/или «МООК ВГУ» (<https://mooc.vsu.ru>), проведение вебинаров, видеоконференций (в том числе с применением сервисов Zoom, Discord и др.), взаимодействие в соцсетях, посредством электронной почты, мессенджеров.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудитория для лекционных занятий: мультимедиа-проектор, экран для проектора, компьютер с выходом в сеть «Интернет». Специализированная мебель (столы ученические, стулья, доска). Программное обеспечение: LibreOffice v.5-7, программа для просмотра файлов формата pdf, браузер.

Аудитория для практических занятий: специализированная мебель (столы ученические, стулья, доска).

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

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 состояние. Теоретико-психологические основы изучения личности	УК-6	УК-6.1 УК-6.2	Комплект заданий для контрольной работы Комплект тестовых заданий
2.1	Современные технологии развития и саморазвития личности, их общая характеристика	УК-3 УК-6	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Комплект практических заданий Комплект тестовых заданий
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Перечень теоретических вопросов Комплект практических кейс-заданий (ситуационных задач)

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

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль текущей успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольная работа, комплект практических заданий, комплект тестовых заданий.

Комплект заданий для контрольной работы

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

Тема: «Психодиагностика особенностей развития личности и команды».

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Комплект тестовых заданий

УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Планирует организацию работы команды и руководство ею с учетом индивидуально-психологических особенностей каждого ее члена

Знать: понятийный аппарат, проблемы и феноменологию психологии личности, социальной психологии личности и группы, области практического применения психологических знаний

Уметь: применять психологические знания для анализа проявления индивидуально-психологических особенностей своих и членов команды в разных областях взаимодействия, динамики развития группы как команды, выбирать на основе анализа способ организации работы команды и стиль руководства ею

Владеть: навыками анализа проявления индивидуально-психологических особенностей своих и членов команды в разных областях взаимодействия, динамики развития группы как команды, выбора на основе анализа способа организации работы команды и стиля руководства ею

УК-3.2 Вырабатывает конструктивную командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: основные компоненты структуры личности, влияющие на достижение поставленных целей, основные стратегии межличностного взаимодействия, возможные трудности командного взаимодействия и пути их преодоления для достижения поставленной цели

Уметь: учитывать индивидуально-психологические особенности членов команды при выработке командной стратегии для достижения поставленной цели, опираться на конструктивные стили межличностного взаимодействия

Владеть: навыками выработки конструктивной командной стратегии для достижения поставленной цели, определения путей преодоления возникающих трудностей командного взаимодействия

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности)

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

- 1) межличностных отношений и общения
- 2) конформизма и конформности

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

4) социально-психологического климата группы

2. Для эффективного руководства членами команды следует учитывать такой аспект их потребностей (с опорой на теорию А. Маслоу), как:

1) соотношение потребностей с духовным здоровьем

2) актуальный и последующий в иерархии уровень потребностей

3) ограничения в удовлетворении ряда базовых потребностей

4) доступные сотрудникам способы удовлетворения потребностей

3. Четкое видение итогового результата и способа проектирования этапов его достижения, гибкий учет ограничений при проектировании характерен для такой управленческой роли в команде, как:

1) организатор

2) управленец

3) администратор

4) руководитель

4. Восемь рабочих функций в процессе управления и решаемые командой типы задач описывает следующая модель командных ролей:

1) концепция командных ролей Белбина

2) «колесо команды» Марджерисона – Мак-Кена

3) модель управленческих ролей Базарова

4) нет правильного ответа

5. 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

6. 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

7. 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

8. 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 рекреационные мероприятия

4) увеличить премию

9. Стратегия ведения групповой дискуссии, при которой у ведущего есть четкий плана ее проведения (группе предлагаются темы для обсуждения и способы их проработки), называется:

- 1) свободная форма
- 2) программированная форма**
- 3) компромиссная форма
- 4) комбинированная форма

10. 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

11. Наиболее эффективна при руководстве творческим коллективом или научной группой, где каждому члену присущи самостоятельность и творческая индивидуальность, следующая командная стратегия:

- 1) демократическая
- 2) либеральная**
- 3) авторитарная
- 4) смешанная

12. Команда, создаваемая для решения необычного разового задания, требующего уникальных креативных решений, называется:

- 1) вертикальная
- 2) горизонтальная
- 3) специализированная**
- 4) виртуальная

13. Для оценки специфики отношений в системе «индивид – группа/команда» необходимо определить:

- 1) степень выраженности ролевого конфликта в команде
- 2) личностные характеристики членов команды, влияющие на организационное и групповое поведение**
- 3) уровень развития группы как команды
- 4) отношение к работе, продуктивность

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

- 1) родительскую или партнерскую**
- 2) конфликтную
- 3) экспериментальную
- 4) компромиссную

15. НЕ существует такого стиля руководства командой, как:

- 1) авторитарный
- 2) демократический
- 3) экспериментальный**
- 4) либеральный

16. Правила поведения в команде с точки зрения добра и зла – это норма:

- 1) корпоративные
- 2) запрещающие

3) моральные

4) договорные

17. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения – это:

1) **социальная позиция**

2) социальный имидж

3) жизненное кредо

4) жизненный стиль

18. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы, – это лидер:

1) эрудит

2) мастер

3) **совесть группы**

4) душа группы

19. По отношению к сотруднику уровня «способен и настроен», который мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя, наиболее оптимальным стилем руководства будет стиль:

1) основной

2) **делегирующий**

3) дополнительный

4) индифферентный

20. Настойчивое стремление улучшать производительность в целях соответствия внутренним стандартам качества – это проявление:

1) инициативности

2) **воли к победе**

3) открытости

4) исполнительности

21. Суть демократической управленческой стратегии можно выразить лозунгом:

1) **«Будем все решать вместе!»**

2) «Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!»

3) «Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!»

4) «Будем делать то, что прикажет начальство!»

22. Синоним «авторитарному» стилю руководства/лидерства:

1) **директивный**

2) коллегиальный

3) формальный

4) анархический

23. Для авторитарного стиля НЕ характерно:

1) эффективность и своевременность

2) благоприятная психологическая атмосфера в коллективе

3) бóльшая вероятность принятия верного решения

4) **способствует профессиональному росту всех работников**

24. Не существует такой стратегии разрешения конфликта, как:

1) наступление

2) компромисс

3) ненападение

4) совместный поиск решения

25. Главной причиной межличностных конфликтов в коллективе на фоне личностных различий сотрудников является:

1) личная мотивация

2) жизненный опыт

3) индивидуальность каждого участника конфликта

4) следование нормам общения

26. Стратегия разрешения конфликта, при которой происходит мирная беседа обеих сторон по решению проблемы – это:

1) арбитраж

2) посредничество

3) переговоры

4) противодействие

27. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:

1) конструктивными

2) деструктивными

3) реалистическими

4) нереалистическими

28. В развитии коллектива особая роль принадлежит:

1) интересам людей

2) воспитанию

3) совместной деятельности

4) совместному отдыху

29. Воспитывая индивидуальность на базе коллективизма, необходимо обеспечить единство направленности:

1) только личной

2) только общественной

3) личной и общественной

4) нет верного ответа

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности)

1. С позиций психоаналитических теорий, самореализация для человека – это:

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

2. Если сотрудник организации стремится актуализировать, раскрыть себя, максимально проявить лучшие качества своей личности, то ему присуща потребность в:

Ответ: самоактуализации

3. Команда с неудачной комбинацией индивидуальных характеристик ее членов, когда в силу разных причин не удастся подобрать наиболее подходящую командную роль для каждого, называется:

Ответ: неэффективная/неэффективная команда

4. Какой тип внутриличностного конфликта, по К. Левину, присущ сотруднику, который испытывает сложности выбора своего участия в каком-то одном из двух привлекательных для него проектов?

Ответ: конфликт между двумя положительными валентностями

5. В чем выражается роль «соглашателя» в групповой дискуссии?

Ответ: «соглашатель» выражает согласие с каждой высказанной точкой зрения/позицией

6. Является ли единомыслие обязательной составляющей сплоченности команды?

Ответ: не является, т.к. единомыслие нивелирует разнообразие подходов, точек зрения и аргументов в процессе совместного поиска решения проблемы команды и, следовательно, ухудшает качество принимаемого решения

7. Лидерство, обусловленное руководящим или служебным положением и управленческой должностью, называется:

Ответ: формальное/формальное лидерство

8. Признанный большинством группы, пользующийся истинным авторитетом, умеющий установить контакт с людьми и оказывающий на них влияние, но не обладающий властными полномочиями и официальными обязанностями руководителя – это:

Ответ: неформальный лидер

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

2. Генеральный директор IT-компании набрал команду лучших специалистов для разработки нового программного продукта. Ему необходимо из набранных сотрудников назначить руководителя отдела. Вас пригласили для решения этой задачи, а именно: изучить способности всех сотрудников и предложить рекомендацию о назначении руководителя. Что Вы предпримите для решения данной задачи?

Ответ: Необходимо провести диагностику с использованием методик для изучения лидерских способностей/лидерского потенциала/лидерских качеств.

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

Ответ: Можно использовать ролевой подход и соответствующую ему методику оценки соответствия участников исполняемым им командным ролям. Определив эффективные командные роли для «новичков», можно 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.

4. Определите, подходит ли кандидат на должность опытного менеджера по продажам в фармакологическую компанию. Ответ обоснуйте. «Мужчина то и дело мямлил, менял позу, волновался, но выглядел опрятно и сдержанно, мимика и движения были невыразительными. Мало рассказал о себе, периодически задумывался и замолкал. Замечание по этому поводу явно задело его. На прошлой работе проработал 15 лет, особых успехов не достиг, но был старательным. Начал поиски новой вакансии из-за закрытия фирмы».

Ответ: Мало подходит/не подходит. Менеджер по продажам при общении с клиентами и коллегами всегда стремится быть дружелюбным, вежливым, тактичным. Умеет делать комплименты, влиять на выбор клиента, мнение руководства, учитывая сильные и слабые стороны людей.

5. Вы – руководитель отдела. Вашему отделу поручен важный проект. Перед его выполнением Вам необходимо продумать баланс в команде по критерию межличностных различий ее членов. Какую модель командных ролей Вы используете и почему?

Ответ: Модель командных ролей Белбина поможет определить и управлять межличностными различиями членов команды. Модель является «путеводителем» по развитию сильных и преодолению слабых сторон и команды, и каждого ее члена, выполняющего ту или иную роль.

6. Необходимо подобрать кандидата на руководящую должность компании, в задачи которого будет входить работа с людьми, организация командной работы. Важно, чтобы он не был чрезмерно напористым, мог взять ответственность на себя, проявлял социальный интерес и активную позицию. С позиции концепции А. Адлера о жизненных стилях, какой тип руководителя Вы предпочтете и почему?

Ответ: Наиболее предпочтительным является социально полезный тип. Он включает в себя все необходимые характеристики: ответственность, социальный интерес и активную позицию.

7. Вы проводите групповую дискуссию в рамках решения рабочей задачи. Часть группы при обсуждении стала отклоняться от темы. Какие действия Вы предпримите 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.

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

Ответ: Устранить недоразумения между участниками дискуссии, пресекая оценочные суждения, направленные на личные качества оппонента. Создать доброжелательную и деловую атмосферу, проявив позитивное отношение ко всем участникам дискуссии.

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

Ответ: Необходимо постараться включить в дискуссию всех членов группы. Для этого можно: установить порядок выступлений по кругу; обратиться к молчащему участнику дискуссии с вопросом, просьбой помочь; предложить задание, в котором необходимо участие каждого; порекомендовать без боязни высказывать свои мнения, поскольку важно учесть мнение каждого.

10. В красочном фильме с провокационным названием «Последний богатырь» создана команда из героев известных русских народных сказок и былин. Но – в совершенно другом сущностном толковании и с совершенно другим «знаком качества». Все смысловые акценты переставлены, образы переоценены. Зрителю предлагается идеалы добра, правды, милосердия, любви, мужественности заменить на антиценности. В рамках какой психологической теории это сделано?

Ответ: Теории архетипов Юнга.

11. При организации групповой дискуссии Вы выбираете метод «мозгового штурма». Какие действия Вы предпримите на начальном этапе для включения всех участников во взаимодействие?

Ответ: Главная функция «мозгового штурма» – генерирование идей без их критического анализа и обсуждения участниками. Поэтому участников важно познакомить с правилами реализации этого метода: отсутствие всякой критики; поощрение предлагаемых идей; равноправие всех участников; свобода ассоциаций и творческого воображения; обязательная фиксация всех высказанных идей.

12. У руководителя трудового коллектива возникла проблема: при распределении рабочих задач один из сотрудников был назначен ответственным за выполнение конкретного задания. Часть сотрудников выразили недовольство таким назначением и не захотели выполнять его распоряжения. Каково должно быть содержание (на что должна быть направлена) психодиагностики данного коллектива?

Ответ: В данном коллективе следует изучить распределение социально-психологических позиций сотрудников, определить причину конфликта, исходя из особенностей отношений между людьми, занимающими те или иные позиции, выявить рассогласование в представлениях партнеров по взаимодействию относительно определенных социальных ролей.

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

Ответ: Есть смысл оставаться в роли лидера, если он готов к развитию лидерских качеств, не боится конструктивной критики, стремится находить позитивные стороны в любых событиях, понимает, что нет смысла стараться нравиться всем, нет идей, которые бы устраивали всех.

УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Оценивает свои личностные ресурсы на основе самодиагностики и самооценки

Знать: ведущие теории развития личности, психологические основы самодиагностики и самооценки, психологические аспекты принципов образования в течение всей жизни, базовые психотехнологии развития личности

Уметь: объяснять особенности личностного развития с позиций ведущих психологических теорий, осуществлять самодиагностику и самооценку своих личностных ресурсов, планировать образование в течение всей жизни и подбирать базовые психотехнологии развития личности с учетом результатов самодиагностики

Владеть: навыками объяснения особенностей личностного развития с позиций ведущих психологических теорий, самодиагностики и самооценки своих личностных ресурсов, планирования образования в течение всей жизни и подбора базовых психотехнологий развития личности с учетом результатов самодиагностики

УК-6.2 Определяет и реализовывает приоритеты своей деятельности и способы ее совершенствования

Знать: психологические основы мотивации деятельности, определения ее приоритетных целей и задач, способов совершенствования выполняемой деятельности

Уметь: самостоятельно выявлять мотивы деятельности, определять ее приоритетные цели и задачи, способы совершенствования выполняемой деятельности на основе самооценки личностных ресурсов

Владеть: навыками выявления мотивов деятельности, определения ее приоритетных целей и задач, способов совершенствования выполняемой деятельности на основе самооценки личностных ресурсов

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности)

1. Самосознание личности – это:

- 1) **осознание индивидом собственных потребностей, способностей, мотивов поведения, мыслей**
- 2) анализ совершенных поступков
- 3) установка на предначертанность жизненного пути
- 4) мера принятия или непринятия индивидом самого себя

2. Проективный метод – это:

- 1) метод, задания в котором представлены в виде вопросов или утверждений, при этом задачей испытуемого является самостоятельное формулирование 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) **метод, опирающийся преимущественно на глобальный подход к оценке личности с использованием неопределенных стимулов, которые испытуемый должен сам дополнять, интерпретировать, развивать и т.д.**

3. Основатель «индивидуальной психологии»:

- 1) Фрейд
- 2) Юнг
- 3) **Адлер**
- 4) Вудкок

4. Желание человека стать тем, кем он может стать, Маслоу связывал с активацией потребности в:

- 1) самоуважении
- 2) принадлежности и любви
- 3) **самоактуализации**
- 4) познании

5. Появление дисфункциональных эмоций связывается с наличием иррациональных верований в форме абсолютистских требований или «долженствований» в рамках направления психологии:

- 1) психодинамического
- 2) бихевиорального
- 3) рационально-эмоциональной психотерапии**
- 4) клиент-центрированной психотерапии

6. Решающим фактором в развитии личности является:

- 1) наследственность (задатки)
- 2) среда
- 3) специально организованные воспитание и обучение
- 4) собственная активность личности (самовоспитание, самообразование)**

7. Под саморазвитием в психологии понимают:

- 1) процесс количественных и качественных изменений унаследованных и приобретенных свойств и качеств личности
- 2) способность личности, связанная с умением организовать себя
- 3) развитие, обусловленное внутренней активностью личности, внутренняя способность личности к работе над собой, к росту, развитию**
- 4) формирование целостного, относительно постоянного эмоционального отношения к себе

8. В системе самоорганизации студентов их самостоятельность в приобретении и использовании знаний из различных источников для решения практических задач характеризуют умения:

- 1) организационные
- 2) информационные**
- 3) интеллектуальные
- 4) деловые

9. Понятие «пирамида потребностей» ввел:

- 1) Роджерс
- 2) Маслоу**
- 3) Адлер
- 4) Климов

10. Представитель «постфрейдизма»:

- 1) Маслоу
- 2) Фрейд
- 3) Фромм**
- 4) Леонтьев

11. Классический психоанализ:

- 1) опирался на понятия фона и фигуры
- 2) сделал предметом изучения бессознательные влечения человека**
- 3) внедрил принцип единства сознания и деятельности
- 4) ввел понятие «пирамида потребностей»

12. 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

13. Основной функцией самооценки является:
- 1) осознание своего внутреннего опыта
 - 2) служит необходимым внутренним условием регуляции поведения и деятельности личности**
 - 3) защищает уникальность личности от угрозы ее нивелирования
 - 4) обеспечивает потребность человека в признании себя обществом
14. Согласно гуманистическим теориям, самореализация тесно связана с:
- 1) комплексом превосходства
 - 2) самоуважением**
 - 3) переоценкой собственного «Я»
 - 4) способностью любить
15. Не является личностной характеристикой:
- 1) активность
 - 2) реактивность**
 - 3) направленность
 - 4) самосознание
16. Личность представляется как совокупность поведенческих реакций в теории:
- 1) бихевиоризм**
 - 2) психоанализ
 - 3) экзистенциализм
 - 4) когнитивизм
17. При самонаблюдении Вы отметили у себя те или иррациональные убеждения, выделенные А. Эллисом. Для их проработки следует обратиться к модели:
- 1) биопсихосоциальной
 - 2) последовательной или рационализирующей личности
 - 3) А-В-С (активирующее событие–иррациональное убеждение–эмоциональные или поведенческие паттерны)**
 - 4) структурной
18. Непрерывное образование в течение всей жизни – это:
- 1) продолжение человеком своего образования за пределами формального учебного заведения**
 - 2) переход от одной образовательной ступени к другой в рамках формального учебного заведения
 - 3) непрерывная активность личности
 - 4) осознание своих потребностей и особенностей
19. Роль самодиагностики в процессе личностного развития:
- 1) учит не совершать ошибки
 - 2) позволяет использовать прошлый опыт при планировании будущего
 - 3) дает субъекту информацию о своих особенностях для саморазвития**
 - 4) тормозит погружение субъекта в свой внутренний мир
20. Самопознание и самоанализ субъектом своих внутренних психических процессов и состояний называется:
- 1) установкой
 - 2) рефлексией**
 - 3) эмоцией
 - 4) характером

21. Оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей называется:

- 1) тревожностью
- 2) самооценкой**
- 3) ригидностью
- 4) импульсивностью

22. Используется для работы с проблемами и невротами человека через процедуры телесного контакта психотерапевтическая технология:

- 1) когнитивно-поведенческая
- 2) психоаналитическая
- 3) бихевиоральная
- 4) телесно-ориентированная**

23. Самооценка личностью уровня достижений и выявление своих сильных сторон выполняет функцию:

- 1) диагностическую**
- 2) развивающую
- 3) стимулирующую
- 4) накопительную

24. К принципам непрерывного образования относятся:

- 1) гуманизм, мобильность, непрерывность**
- 2) опережение, периодичность, практикоориентированность
- 3) авторитарность, открытость, успешность
- 4) демократизм, периодичность, гибкость

25. Психотехнология – это:

- 1) методы, воздействующие на сознание человека
- 2) совокупность методов и приемов прикладной психологии, направленная на решение определенной задачи**
- 3) методы внушения человеку определенных идей
- 4) методы модификации поведения человека

26. При самодиагностике НЕ используется метод:

- 1) самонаблюдение
- 2) проективный метод
- 3) тестирование
- 4) интервью**

27. С целью успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности человек осуществляет самодиагностику и использует метод пассивного и непосредственного исследования реальности, когда он не может вмешиваться в ситуацию. Этот метод называется:

- 1) эксперимент
- 2) тест
- 3) наблюдение**
- 4) беседа

28. Положительное нравственно-этическое качество личности, выражающее ее способность жить и трудиться упорядоченно, по плану, ответственно называют:

- 1) внимательность
- 2) организованность**
- 3) успешность
- 4) эксцентричность

29. Частный вид мотивации, служащий направляющим фактором для трудовой деятельности, называется:

- 1) учебная мотивация
- 2) мотивационная необходимость
- 3) школьная мотивация
- 4) трудовая мотивация**

30. К основным факторам мотивации труда НЕ относится:

- 1) интересная работа
- 2) продвижение по службе
- 3) уровень заработной платы
- 4) трудовой стаж**

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности)

1. В психологии принято выделять следующие уровни человеческой организации:

Ответ: индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность

2. В каких формах, по З. Фрейду, проявляется бессознательное?

Ответ: в форме сновидений, оговорок, описок и т.п.

3. Выявление первостепенных задач в процессе саморазвития – это:

Ответ: определение/расстановка приоритетов

4. Изучение личностью своих психологических особенностей и качеств с целью построения индивидуальной траектории саморазвития, называется:

Ответ: самодиагностика

5. Принципы, отражающие сущность процесса обучения, на основе которых осуществляется образование, называют:

Ответ: принципы образования

6. Под личностными ресурсами в психологии понимают:

Ответ: сформированные, имеющиеся у личности характеристики, на которые она может опереться при решении задач текущей социальной ситуации

7. Процесс формулирования осознанных целей называется:

Ответ: целеполагание/целеполаганием

8. Качество личности, проявляющееся в свободе от внешних влияний и принуждений, в готовности осуществлять свою деятельность и саморазвитие без посторонней помощи, называется:

Ответ: самостоятельность

9. Согласно теории А. Маслоу, высшей в мотивационной иерархии («пирамиде потребностей») является:

Ответ: потребность в самореализации/потребность в самоактуализации

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 признакам Вы сможете выявить у себя эти качества?

Ответ: самооэффективность проявляется в оптимизме, вере в свою способность достигать цели и преодолевать препятствия, настойчивости. Признаки личностной автономии: независимость, решительность, совершение поступков на основе личной ответственности и собственных принципов.

2. Уже больше года Вы являетесь руководителем рабочей группы. В последнее время окружающие Вам говорят о том, что Вы изменились: стали грубить, повышать голос на подчиненных, иногда оскорблять их. Да Вы и сами это замечаете. Самооценку каких личностных особенностей (утраченных ресурсов) полезно провести, чтобы понять суть произошедших изменений?

Ответ: желательна самодиагностика агрессивности, тревожности, авторитарности.

3. В последнее время Вы замечаете, что при встрече с новыми профессиональными и жизненными задачами проявляете неуверенность, неверие в свои силы, что влечет за собой снижение 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: неуверенность, неверие в себя в деятельности и общении, как правило, говорит о низкой самооценке. Следовательно, следует обратить внимание на повышение самооценки. Ее диагностика и оптимизация важны, поскольку от нее зависит уверенность в себе, уровень притязаний, адекватная требовательность к себе, реалистичное восприятие собственных успехов и неудач, взаимоотношений с другими людьми. Адекватная самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие личности.

4. Вы долгое время являетесь руководителем проекта. В последнее время стали замечать у себя эмоциональную неуравновешенность. Вы понимаете, что 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 климат в коллективе. Продолжать придерживаться выбранной стратегии не стоит, т.к. постоянное подавление негативных эмоций, их сдерживание могут обернуться рядом неприятных последствий – неврозами, психическими заболеваниями и др. Поэтому при определении цели и приоритетов развития руководителю важно выбрать другую стратегию: освоить методы саморегуляции, найти средства эмоционально-психологической разгрузки, например, физические упражнения, встречи с друзьями, хобби и др.

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

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

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

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

7. Выпускник вуза задумывается о карьерном росте. Он осознает имеющиеся у него для этого возможности: прочные знания, некоторый практический опыт. Однако его общение не всегда эффективно. Так, при разговоре с тем, кто выше его по статусу, он волнуется, у него сбивается дыхание, потеют ладошки. Работа над какими личностными ресурсами важна для преодоления указанных сложностей?

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

8. Самодиагностика личностных качеств позволила человеку выявить индивидуальные особенности: усидчивость, прилежность, тревожность, исполнительность, неуверенность в своих профессиональных качествах, ориентация на внешнее подтверждение своих способностей другими людьми. Какие из перечисленных качеств могут тормозить саморазвитие и профессиональный рост личности?

Ответ: тревожность, неуверенность в своих профессиональных качествах, ориентация на внешнее подтверждение своих способностей другими людьми.

9. В процессе непрерывного образования личности выделяют этапы: планирование, формулирование выводов, получение опыта, осуществление саморефлексии. Установите такую последовательность этапов, которая обеспечит максимальную эффективность непрерывного образования.

Ответ: планирование, получение опыта, осуществление саморефлексии, формулирование выводов.

10. Оценив свои личностные ресурсы, Вы выяснили, что отличаетесь аккуратностью при работе с документами, редко допускаете ошибки в работе, обладаете аналитическим складом ума, имеете хорошо развитые организационные навыки, но при этом обидчивы и нетерпимы. Планируя свой профессиональный рост, определите, в какой деятельности Вы будете продуктивнее: при анализе и статистике продаж или при регулировании претензий клиентов?

Ответ: при анализе и статистике продаж.

11. 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 технологии могут способствовать развитию данных навыков?

Ответ: развитию данных навыков будут способствовать тренинговые технологии, направленные на укрепление уверенности в себе, оптимизацию делового общения, формирование коммуникативной компетентности.

Критерии и шкалы оценивания заданий теста

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 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).

Описание технологии проведения

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме контрольной работы, выполнения практического задания и тестирования. Критерии оценивания приведены ниже. Контрольная работа, практическое задание, тест выполняются на 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, тест) 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=27642> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle: <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 осуществляется в форме зачета. Согласно П ВГУ 2.1.07 – 2024 Положению о проведении промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования, оценка на зачете может быть выставлена по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра и на основании процедуры и критериев оценивания, представленных в рабочей программе, но не ранее чем на заключительном занятии.

Для проведения зачета могут быть использованы следующие оценочные средства: теоретические вопросы и практические кейс-задания (ситуационные задачи). 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 текущей успеваемости в семестре (в связи с невыполнением / неудовлетворительным выполнением текущих аттестаций).

№	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. Хайдера.
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 однокурсница 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 соседок 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=27642>) – 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**: «зачтено», «не зачтено».

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. Продemonстрированы 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; 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; прохождение текущих аттестаций на положительные оценки.	Повышенный уровень	Зачтено
Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов	Базовый уровень	Зачтено

контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ 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. 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 работы, распределения командных ролей, в том числе лидерских; проведения дискуссий по заданной теме; развития и саморазвития личности; прохождение текущих аттестаций на положительные оценки.		
Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ 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 Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), теоретико-	Пороговый уровень	Зачтено

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; прохождения текущих аттестаций на положительные оценки.		
Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-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	–	Не зачтено

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 отрицательные оценки / непрохождение текущих аттестаций.		
---	--	--

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

УК-3.1 Планирует организацию работы команды и руководство ею с учетом индивидуально-психологических особенностей каждого ее члена

Знать: понятийный аппарат, проблемы и феноменологию психологии личности, социальной психологии личности и группы, области практического применения психологических знаний

Уметь: применять психологические знания для анализа проявления индивидуально-психологических особенностей своих и членов команды в разных областях взаимодействия, динамики развития группы как команды, выбирать на основе анализа способ организации работы команды и стиль руководства ею

Владеть: навыками анализа проявления индивидуально-психологических особенностей своих и членов команды в разных областях взаимодействия, динамики развития группы как команды, выбора на основе анализа способа организации работы команды и стиля руководства ею

УК-3.2 Вырабатывает конструктивную командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: основные компоненты структуры личности, влияющие на достижение поставленных целей, основные стратегии межличностного взаимодействия, возможные трудности командного взаимодействия и пути их преодоления для достижения поставленной цели

Уметь: учитывать индивидуально-психологические особенности членов команды при выработке командной стратегии для достижения поставленной цели, опираться на конструктивные стили межличностного взаимодействия

Владеть: навыками выработки конструктивной командной стратегии для достижения поставленной цели, определения путей преодоления возникающих трудностей командного взаимодействия

Перечень заданий для оценки сформированности компетенции

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности)

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

1) межличностных отношений и общения

2) конформизма и конформности

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

4) социально-психологического климата группы

2. Для эффективного руководства членами команды следует учитывать такой аспект их потребностей (с опорой на теорию А. Маслоу), как:

1) соотношение потребностей с духовным здоровьем

2) актуальный и последующий в иерархии уровень потребностей

3) ограничения в удовлетворении ряда базовых потребностей

4) доступные сотрудникам способы удовлетворения потребностей

3. Четкое видение итогового результата и способа проектирования этапов его достижения, гибкий учет ограничений при проектировании характерен для такой управленческой роли в команде, как:

1) организатор

2) управленец

3) администратор

4) руководитель

4. Восемь рабочих функций в процессе управления и решаемые командой типы задач описывает следующая модель командных ролей:

1) концепция командных ролей Белбина

2) «колесо команды» Марджерисона – Мак-Кена

3) модель управленческих ролей Базарова

4) нет правильного ответа

5. 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

6. 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

7. 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

8. 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 рекреационные мероприятия

4) увеличить премию

9. Стратегия ведения групповой дискуссии, при которой у ведущего есть четкий план ее проведения (группе предлагаются темы для обсуждения и способы их проработки), называется:

1) свободная форма

2) программированная форма

3) компромиссная форма

4) комбинированная форма

10. 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

11. Наиболее эффективна при руководстве творческим коллективом или научной группой, где каждому члену присущи самостоятельность и творческая индивидуальность, следующая командная стратегия:

- 1) демократическая
- 2) **либеральная**
- 3) авторитарная
- 4) смешанная

12. Команда, создаваемая для решения необычного разового задания, требующего уникальных креативных решений, называется:

- 1) вертикальная
- 2) горизонтальная
- 3) **специализированная**
- 4) виртуальная

13. Для оценки специфики отношений в системе «индивид – группа/команда» необходимо определить:

- 1) степень выраженности ролевого конфликта в команде
- 2) **личностные характеристики членов команды, влияющие на организационное и групповое поведение**
- 3) уровень развития группы как команды
- 4) отношение к работе, продуктивность

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

- 1) **родительскую или партнерскую**
- 2) конфликтную
- 3) экспериментальную
- 4) компромиссную

15. НЕ существует такого стиля руководства командой, как:

- 1) авторитарный
- 2) демократический
- 3) **экспериментальный**
- 4) либеральный

16. Правила поведения в команде с точки зрения добра и зла – это норма:

- 1) корпоративные
- 2) запрещающие
- 3) **моральные**
- 4) договорные

17. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения – это:

- 1) **социальная позиция**
- 2) социальный имидж
- 3) жизненное кредо

4) жизненный стиль

18. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы, – это лидер:

- 1) эрудит
- 2) мастер
- 3) совесть группы**
- 4) душа группы

19. По отношению к сотруднику уровня «способен и настроен», который мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя, наиболее оптимальным стилем руководства будет стиль:

- 1) основной
- 2) делегирующий**
- 3) дополнительный
- 4) индифферентный

20. Настойчивое стремление улучшать производительность в целях соответствия внутренним стандартам качества – это проявление:

- 1) инициативности
- 2) воли к победе**
- 3) открытости
- 4) исполнительности

21. Суть демократической управленческой стратегии можно выразить лозунгом:

- 1) «Будем все решать вместе!»**
- 2) «Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!»
- 3) «Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!»
- 4) «Будем делать то, что прикажет начальство!»

22. Синоним «авторитарному» стилю руководства/лидерства:

- 1) директивный**
- 2) коллегиальный
- 3) формальный
- 4) анархический

23. Для авторитарного стиля НЕ характерно:

- 1) эффективность и своевременность
- 2) благоприятная психологическая атмосфера в коллективе
- 3) большая вероятность принятия верного решения
- 4) способствует профессиональному росту всех работников**

24. Не существует такой стратегии разрешения конфликта, как:

- 1) наступление
- 2) компромисс
- 3) нападение**
- 4) совместный поиск решения

25. Главной причиной межличностных конфликтов в коллективе на фоне личностных различий сотрудников является:

- 1) личная мотивация
- 2) жизненный опыт
- 3) индивидуальность каждого участника конфликта**

4) следование нормам общения

26. Стратегия разрешения конфликта, при которой происходит мирная беседа обеих сторон по решению проблемы – это:

- 1) арбитраж
- 2) посредничество
- 3) переговоры**
- 4) противодействие

27. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:

- 1) конструктивными**
- 2) деструктивными
- 3) реалистическими
- 4) нереалистическими

28. В развитии коллектива особая роль принадлежит:

- 1) интересам людей
- 2) воспитанию
- 3) совместной деятельности**
- 4) совместному отдыху

29. Воспитывая индивидуальность на базе коллективизма, необходимо обеспечить единство направленности:

- 1) только личной
- 2) только общественной
- 3) личной и общественной**
- 4) нет верного ответа

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности)

1. С позиций психоаналитических теорий, самореализация для человека – это:

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

2. Если сотрудник организации стремится актуализировать, раскрыть себя, максимально проявить лучшие качества своей личности, то ему присуща потребность в:

Ответ: самоактуализации

3. Команда с неудачной комбинацией индивидуальных характеристик ее членов, когда в силу разных причин не удается подобрать наиболее подходящую командную роль для каждого, называется:

Ответ: неэффективная/неэффективная команда

4. Какой тип внутриличностного конфликта, по К. Левину, присущ сотруднику, который испытывает сложности выбора своего участия в каком-то одном из двух привлекательных для него проектов?

Ответ: конфликт между двумя положительными валентностями

5. В чем выражается роль «соглашателя» в групповой дискуссии?

Ответ: «соглашатель» выражает согласие с каждой высказанной точкой зрения/позицией

6. Является ли единомыслие обязательной составляющей сплоченности команды?

Ответ: не является, т.к. единомыслие нивелирует разнообразие подходов, точек зрения и аргументов в процессе совместного поиска решения проблемы команды и, следовательно, ухудшает качество принимаемого решения

7. Лидерство, обусловленное руководящим или служебным положением и управленческой должностью, называется:

Ответ: формальное/формальное лидерство

8. Признанный большинством группы, пользующийся истинным авторитетом, умеющий установить контакт с людьми и оказывающий на них влияние, но не обладающий властными полномочиями и официальными обязанностями руководителя – это:

Ответ: неформальный лидер

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

2. Генеральный директор IT-компании набрал команду лучших специалистов для разработки нового программного продукта. Ему необходимо из набранных сотрудников назначить руководителя отдела. Вас пригласили для решения этой задачи, а именно: изучить способности всех сотрудников и предложить рекомендацию о назначении руководителя. Что Вы предпримите для решения данной задачи?

Ответ: Необходимо провести диагностику с использованием методик для изучения лидерских способностей/лидерского потенциала/лидерских качеств.

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

Ответ: Можно использовать ролевой подход и соответствующую ему методику оценки соответствия участников исполняемым им командным ролям. Определив эффективные командные роли для «новичков», можно 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.

4. Определите, подходит ли кандидат на должность опытного менеджера по продажам в фармакологическую компанию. Ответ обоснуйте. «Мужчина то и дело мял руки, 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, особых успехов не достиг, но был старательным. Начал поиски новой вакансии из-за закрытия фирмы».

Ответ: Мало подходит/не подходит. Менеджер по продажам при общении с клиентами и коллегами всегда стремится быть дружелюбным, вежливым, тактичным. Умеет делать комплименты, влиять на выбор клиента, мнение руководства, учитывая сильные и слабые стороны людей.

5. Вы – руководитель отдела. Вашему отделу поручен важный проект. Перед его выполнение Вам необходимо продумать баланс в команде по критерию межличностных различий ее членов. Какую модель командных ролей Вы используете и почему?

Ответ: Модель командных ролей Белбина поможет определить и управлять межличностными различиями членов команды. Модель является «путеводителем» по развитию сильных и преодолению слабых сторон и команды, и каждого ее члена, выполняющего ту или иную роль.

6. Необходимо подобрать кандидата на руководящую должность компании, в задачи которого будет входить работа с людьми, организация командной работы. Важно, чтобы он не был чрезмерно напористым, мог взять ответственность на себя, проявлял социальный интерес и активную позицию. С позиции концепции А. Адлера о жизненных стилях, какой тип руководителя Вы предпочтете и почему?

Ответ: Наиболее предпочтительным является социально полезный тип. Он включает в себя все необходимые характеристики: ответственность, социальный интерес и активную позицию.

7. Вы проводите групповую дискуссию в рамках решения рабочей задачи. Часть группы при обсуждении стала отклоняться от темы. Какие действия Вы предпримите 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.

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

Ответ: Устранить недоразумения между участниками дискуссии, пресекая оценочные суждения, направленные на личные качества оппонента. Создать доброжелательную и деловую атмосферу, проявив позитивное отношение ко всем участникам дискуссии.

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

Ответ: Необходимо постараться включить в дискуссию всех членов группы. Для этого можно: установить порядок выступлений по кругу; обратиться к молчащему участнику дискуссии с вопросом, просьбой помочь; предложить задание, в котором необходимо участие каждого; порекомендовать без боязни высказывать свои мнения, поскольку важно учесть мнение каждого.

10. В красочном фильме с провокационным названием «Последний богатырь» создана команда из героев известных русских народных сказок и былин. Но – в совершенно другом сущностном толковании и с совершенно другим «знаком качества». Все смысловые акценты переставлены, образы переоценены. Зрителю предлагается идеалы добра,

правды, милосердия, любви, мужественности заменить на антиценности. В рамках какой психологической теории это сделано?

Ответ: Теории архетипов Юнга.

11. При организации групповой дискуссии Вы выбираете метод «мозгового штурма». Какие действия Вы предпримите на начальном этапе для включения всех участников во взаимодействие?

Ответ: Главная функция «мозгового штурма» – генерирование идей без их критического анализа и обсуждения участниками. Поэтому участников важно познакомить с правилами реализации этого метода: отсутствие всякой критики; поощрение предлагаемых идей; равноправие всех участников; свобода ассоциаций и творческого воображения; обязательная фиксация всех высказанных идей.

12. У руководителя трудового коллектива возникла проблема: при распределении рабочих задач один из сотрудников был назначен ответственным за выполнение конкретного задания. Часть сотрудников выразили недовольство таким назначением и не захотели выполнять его распоряжения. Каково должно быть содержание (на что должна быть направлена) психодиагностики данного коллектива?

Ответ: В данном коллективе следует изучить распределение социально-психологических позиций сотрудников, определить причину конфликта, исходя из особенностей отношений между людьми, занимающими те или иные позиции, выявить рассогласование в представлениях партнеров по взаимодействию относительно определенных социальных ролей.

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

Ответ: Есть смысл оставаться в роли лидера, если он готов к развитию лидерских качеств, не боится конструктивной критики, стремится находить позитивные стороны в любых событиях, понимает, что нет смысла стараться нравиться всем, нет идей, которые бы устраивали всех.

УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Оценивает свои личностные ресурсы на основе самодиагностики и самооценки

Знать: ведущие теории развития личности, психологические основы самодиагностики и самооценки, психологические аспекты принципов образования в течение всей жизни, базовые психотехнологии развития личности

Уметь: объяснять особенности личностного развития с позиций ведущих психологических теорий, осуществлять самодиагностику и самооценку своих личностных ресурсов, планировать образование в течение всей жизни и подбирать базовые психотехнологии развития личности с учетом результатов самодиагностики

Владеть: навыками объяснения особенностей личностного развития с позиций ведущих психологических теорий, самодиагностики и самооценки своих личностных ресурсов, планирования образования в течение всей жизни и подбора базовых психотехнологий развития личности с учетом результатов самодиагностики

УК-6.2 Определяет и реализовывает приоритеты своей деятельности и способы ее совершенствования

Знать: психологические основы мотивации деятельности, определения ее приоритетных целей и задач, способов совершенствования выполняемой деятельности

Уметь: самостоятельно выявлять мотивы деятельности, определять ее приоритетные цели и задачи, способы совершенствования выполняемой деятельности на основе самооценки личностных ресурсов

Владеть: навыками выявления мотивов деятельности, определения ее приоритетных целей и задач, способов совершенствования выполняемой деятельности на основе самооценки личностных ресурсов

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности)

1. Самосознание личности – это:

- 1) **осознание индивидом собственных потребностей, способностей, мотивов поведения, мыслей**
- 2) анализ совершенных поступков
- 3) установка на предначертанность жизненного пути
- 4) мера принятия или непринятия индивидом самого себя

2. Проективный метод – это:

- 1) метод, задания в котором представлены в виде вопросов или утверждений, при этом задачей испытуемого является самостоятельное формулирование 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) **метод, опирающийся преимущественно на глобальный подход к оценке личности с использованием неопределенных стимулов, которые испытуемый должен сам дополнять, интерпретировать, развивать и т.д.**

3. Основатель «индивидуальной психологии»:

- 1) Фрейд
- 2) Юнг
- 3) **Адлер**
- 4) Вудкок

4. Желание человека стать тем, кем он может стать, Маслоу связывал с активацией потребности в:

- 1) самоуважении
- 2) принадлежности и любви
- 3) **самоактуализации**
- 4) познании

5. Появление дисфункциональных эмоций связывается с наличием иррациональных верований в форме абсолютистских требований или «долженствований» в рамках направления психологии:

- 1) психодинамического
- 2) бихевиорального
- 3) **рационально-эмоциональной психотерапии**
- 4) клиент-центрированной психотерапии

6. Решающим фактором в развитии личности является:

- 1) наследственность (задатки)
- 2) среда
- 3) **специально организованные воспитание и обучение**

4) собственная активность личности (самовоспитание, самообразование)

7. Под саморазвитием в психологии понимают:

- 1) процесс количественных и качественных изменений унаследованных и приобретенных свойств и качеств личности
- 2) способность личности, связанная с умением организовать себя
- 3) развитие, обусловленное внутренней активностью личности, внутренняя способность личности к работе над собой, к росту, развитию**
- 4) формирование целостного, относительно постоянного эмоционального отношения к себе

8. В системе самоорганизации студентов их самостоятельность в приобретении и использовании знаний из различных источников для решения практических задач характеризуют умения:

- 1) организационные
- 2) информационные**
- 3) интеллектуальные
- 4) деловые

9. Понятие «пирамида потребностей» ввел:

- 1) Роджерс
- 2) Маслоу**
- 3) Адлер
- 4) Климов

10. Представитель «постфрейдизма»:

- 1) Маслоу
- 2) Фрейд
- 3) Фромм**
- 4) Леонтьев

11. Классический психоанализ:

- 1) опирался на понятия фона и фигуры
- 2) сделал предметом изучения бессознательные влечения человека**
- 3) внедрил принцип единства сознания и деятельности
- 4) ввел понятие «пирамида потребностей»

12. 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

13. Основной функцией самооценки является:

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

14. Согласно гуманистическим теориям, самореализация тесно связана с:

- 1) комплексом превосходства

2) самоуважением

3) переоценкой собственного «Я»

4) способностью любить

15. Не является личностной характеристикой:

1) активность

2) реактивность

3) направленность

4) самосознание

16. Личность представляется как совокупность поведенческих реакций в теории:

1) бихевиоризм

2) психоанализ

3) экзистенциализм

4) когнитивизм

17. При самонаблюдении Вы отметили у себя те или иррациональные убеждения, выделенные А. Эллисом. Для их проработки следует обратиться к модели:

1) биопсихосоциальной

2) последовательной или рационализирующей личности

3) А-В-С (активирующее событие–иррациональное убеждение–эмоциональные или поведенческие паттерны)

4) структурной

18. Непрерывное образование в течение всей жизни – это:

1) продолжение человеком своего образования за пределами формального учебного заведения

2) переход от одной образовательной ступени к другой в рамках формального учебного заведения

3) непрерывная активность личности

4) осознание своих потребностей и особенностей

19. Роль самодиагностики в процессе личностного развития:

1) учит не совершать ошибки

2) позволяет использовать прошлый опыт при планировании будущего

3) дает субъекту информацию о своих особенностях для саморазвития

4) тормозит погружение субъекта в свой внутренний мир

20. Самопознание и самоанализ субъектом своих внутренних психических процессов и состояний называется:

1) установкой

2) рефлексией

3) эмоцией

4) характером

21. Оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей называется:

1) тревожностью

2) самооценкой

3) ригидностью

4) импульсивностью

22. Используется для работы с проблемами и невротами человека через процедуры телесного контакта психотерапевтическая технология:
- 1) когнитивно-поведенческая
 - 2) психоаналитическая
 - 3) бихевиоральная
 - 4) **телесно-ориентированная**
23. Самооценка личностью уровня достижений и выявление своих сильных сторон выполняет функцию:
- 1) **диагностическую**
 - 2) развивающую
 - 3) стимулирующую
 - 4) накопительную
24. К принципам непрерывного образования относятся:
- 1) **гуманизм, мобильность, непрерывность**
 - 2) опережение, периодичность, практикоориентированность
 - 3) авторитарность, открытость, успешность
 - 4) демократизм, периодичность, гибкость
25. Психотехнология – это:
- 1) методы, воздействующие на сознание человека
 - 2) **совокупность методов и приемов прикладной психологии, направленная на решение определенной задачи**
 - 3) методы внушения человеку определенных идей
 - 4) методы модификации поведения человека
26. При самодиагностике НЕ используется метод:
- 1) самонаблюдение
 - 2) проективный метод
 - 3) тестирование
 - 4) **интервью**
27. С целью успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности человек осуществляет самодиагностику и использует метод пассивного и непосредственного исследования реальности, когда он не может вмешиваться в ситуацию. Этот метод называется:
- 1) эксперимент
 - 2) тест
 - 3) **наблюдение**
 - 4) беседа
28. Положительное нравственно-этическое качество личности, выражающее ее способность жить и трудиться упорядоченно, по плану, ответственно называют:
- 1) внимательность
 - 2) **организованность**
 - 3) успешность
 - 4) эксцентричность
29. Частный вид мотивации, служащий направляющим фактором для трудовой деятельности, называется:
- 1) **учебная мотивация**

- 2) мотивационная необходимость
- 3) школьная мотивация
- 4) трудовая мотивация**

30. К основным факторам мотивации труда НЕ относится:

- 1) интересная работа
- 2) продвижение по службе
- 3) уровень заработной платы
- 4) трудовой стаж**

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности)

1. В психологии принято выделять следующие уровни человеческой организации:

Ответ: индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность

2. В каких формах, по З. Фрейду, проявляется бессознательное?

Ответ: в форме сновидений, оговорок, описок и т.п.

3. Выявление первостепенных задач в процессе саморазвития – это:

Ответ: определение/расстановка приоритетов

4. Изучение личностью своих психологических особенностей и качеств с целью построения индивидуальной траектории саморазвития, называется:

Ответ: самодиагностика

5. Принципы, отражающие сущность процесса обучения, на основе которых осуществляется образование, называют:

Ответ: принципы образования

6. Под личностными ресурсами в психологии понимают:

Ответ: сформированные, имеющиеся у личности характеристики, на которые она может опереться при решении задач текущей социальной ситуации

7. Процесс формулирования осознанных целей называется:

Ответ: целеполагание/целеполаганием

8. Качество личности, проявляющееся в свободе от внешних влияний и принуждений, в готовности осуществлять свою деятельность и саморазвитие без посторонней помощи, называется:

Ответ: самостоятельность

9. Согласно теории А. Маслоу, высшей в мотивационной иерархии («пирамиде потребностей») является:

Ответ: потребность в самореализации/потребность в самоактуализации

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 признакам Вы сможете выявить у себя эти качества?

Ответ: самооэффективность проявляется в оптимизме, вере в свою способность достигать цели и преодолевать препятствия, настойчивости. Признаки личностной

автономии: независимость, решительность, совершение поступков на основе личной ответственности и собственных принципов.

2. Уже больше года Вы являетесь руководителем рабочей группы. В последнее время окружающие Вам говорят о том, что Вы изменились: стали грубить, повышать голос на подчиненных, иногда оскорблять их. Да Вы и сами это замечаете. Самооценку каких личностных особенностей (утраченных ресурсов) полезно провести, чтобы понять суть произошедших изменений?

Ответ: желательна самодиагностика агрессивности, тревожности, авторитарности.

3. В последнее время Вы замечаете, что при встрече с новыми профессиональными и жизненными задачами проявляете неуверенность, неверие в свои силы, что влечет за собой снижение 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: неуверенность, неверие в себя в деятельности и общении, как правило, говорит о низкой самооценке. Следовательно, следует обратить внимание на повышение самооценки. Ее диагностика и оптимизация важны, поскольку от нее зависит уверенность в себе, уровень притязаний, адекватная требовательность к себе, реалистичное восприятие собственных успехов и неудач, взаимоотношений с другими людьми. Адекватная самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие личности.

4. Вы долгое время являетесь руководителем проекта. В последнее время стали замечать у себя эмоциональную неуравновешенность. Вы понимаете, что 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 климат в коллективе. Продолжать придерживаться выбранной стратегии не стоит, т.к. постоянное подавление негативных эмоций, их сдерживание могут обернуться рядом неприятных последствий – неврозами, психическими заболеваниями и др. Поэтому при определении цели и приоритетов развития руководителю важно выбрать другую стратегию: освоить методы саморегуляции, найти средства эмоционально-психологической разгрузки, например, физические упражнения, встречи с друзьями, хобби и др.

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

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

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

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

7. Выпускник вуза задумывается о карьерном росте. Он осознает имеющиеся у него для этого возможности: прочные знания, некоторый практический опыт. Однако его общение не всегда эффективно. Так, при разговоре с тем, кто выше его по статусу, 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.

8. Самодиагностика личностных качеств позволила человеку выявить индивидуальные особенности: уязвимость, прилежность, тревожность, исполнительность, неуверенность в своих профессиональных качествах, ориентация на внешнее подтверждение своих способностей другими людьми. Какие из перечисленных качеств могут тормозить саморазвитие и профессиональный рост личности?

Ответ: тревожность, неуверенность в своих профессиональных качествах, ориентация на внешнее подтверждение своих способностей другими людьми.

9. В процессе непрерывного образования личности выделяют этапы: планирование, формулирование выводов, получение опыта, осуществление саморефлексии. Установите такую последовательность этапов, которая обеспечит максимальную эффективность непрерывного образования.

Ответ: планирование, получение опыта, осуществление саморефлексии, формулирование выводов.

10. Оценив свои личностные ресурсы, Вы выяснили, что отличаетесь аккуратностью при работе с документами, редко допускаете ошибки в работе, обладаете аналитическим складом ума, имеете хорошо развитые организационные навыки, но при этом обидчивы и нетерпимы. Планируя свой профессиональный рост, определите, в какой деятельности Вы будете продуктивнее: при анализе и статистике продаж или при регулировании претензий клиентов?

Ответ: при анализе и статистике продаж.

11. 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 технологии могут способствовать развитию данных навыков?

Ответ: развитию данных навыков будут способствовать тренинговые технологии, направленные на укрепление уверенности в себе, оптимизацию делового общения, формирование коммуникативной компетентности.

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 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).