

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет
им. М. Акмуллы»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
основной профессиональной образовательной программы
высшего образования

по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) Современные психотехнологии

Присваиваемая квалификация выпускника - Магистр

Год начала подготовки 2019

В данном документе приведены типовые контрольные задания и иные материалы для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Полный комплект образцов оценочных материалов приводится в рабочих программах дисциплин.

Представленные оценочные материалы направлены на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО. Сведения о формируемых компетенциях содержатся в общей характеристике образовательной программы и учебном плане.

В полном объеме оценочные материалы хранятся на кафедре, реализующей данную дисциплину. Оценочные материалы с автоматизированной проверкой результатов обучения (при наличии) размещаются в электронной информационно-образовательной среде университета на сайте <https://lms.bspu.ru>.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКСЕОЛОГИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в форме практико-ориентированных заданий и вопросов к зачету.

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Составление логико-смысловой модели соотношения нормативных документов, регламентирующих содержание, условия и формы развития сферы образования в государстве.

2. Решение педагогической задачи в соответствии с нормативно-правовыми, этическими нормами профессиональной деятельности

Например: Учитель требует отчислить из муниципальной школы ученика 7-го класса, достигшего возраста 13-ти лет, за то, что тот «ленится и совершенно не желает изучать его предмет

Законно ли требование учителя об отчислении?

3. Разработка концепции развития эффективной школы (с праксеологических позиций) с учетом нормативно-правовых актов

4. Обоснование взаимосвязи закономерности духовно-нравственного воспитания, его принципа и путей реализации принципа в условиях современной школы

5. Решение педагогической задачи, содействующие становлению у обучающихся нравственной позиции, духовности и ценностного отношения к человеку

Например: «Какой упрямый этот Толя Толкачев... Никогда он не слушает объяснение, вечно вертится, разговаривает, отвлекает других. Что с ним делать, как заинтересовать?» Как-то раз после уроков Евгения Павловна остановила Толю в коридоре.—Хочешь, скажу по секрету, о чем завтра пойдет речь на моем уроке? На следующий день Толя Толкачев, к удивлению всего класса, поднял руку и, ответив на вопрос учителя, посмотрел по сторонам торжествуя. А на перемене он подошел к Евгении Павловне и, смущаясь, попросил:

- Скажите, а о чем вы будете завтра рассказывать?

1. *В чем секрет успеха Толи? Оцените средства достижения подобного успеха.*

2. *При каких условиях этот успех мальчика может быть закреплён*

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в форме зачета. Оценочные материалы текущего контроля представлены тематикой рефератов и промежуточной аттестации представлены в форме вопросов к зачету.

Вопросы к зачёту

1. Организация как социально-экономическая система
2. Системный подход к анализу организации
3. Классификация организаций по способу взаимодействия с человеком
4. Законы организации и их взаимодействие
5. Статическое и динамическое состояние организации

6. Рационализация управления и труда в организации
7. Проектирование организационной структуры организации
8. Перспективы развития организационных структур
9. Институциональная система управления организациями
10. Оценка эффективности организационных систем
11. Теории поведения человека в организации.
12. Поведение индивида в организации, его особенности.
13. Личность и организация.
14. Личность и работа.
15. Процесс формирования и развития личности.
16. Понятие и виды организации.
17. Эффективность деятельности организации.
18. Законы и эффекты восприятия.
19. Мотивация работников и результативность организации.
20. Механизм и результативность мотивации.
21. Системы вознаграждения работников в организации.
22. Проектирование работ и мотивация работников.
23. Применение теории подкрепления в формировании требуемого поведения работников.
24. Качество трудовой жизни и мотивация работников.
25. Управление конфликтами в организации.
26. Формирование группового поведения в организации.
27. Типы команд в организации.
28. Условия и факторы эффективности групповой работы.
29. Преимущества и недостатки работы в командах.
30. Межгрупповое поведение и управление конфликтом.
31. Анализ структуры управления организации.
32. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
33. Анализ социального партнерства в организации.
34. Анализ качества трудовой жизни в организации.
35. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение работников.
36. Лидерство в организации.
37. Концепция стилей руководства Врумя - Йеттона.
38. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
39. Новые теории лидерства.
40. Коммуникативное поведение в организации
41. Корпоративная культура и поведение организации.
42. Практическое применение классификации корпоративных культур.
43. Влияние организационной культуры на персонал фирмы.
44. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
45. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
46. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
47. Формирование и управление репутацией организации.
48. Управление нововведениями в организации.

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в форме практико-ориентированных заданий.

Форма проведения зачета – разработка и проведение командообразующих игр, выполненных индивидуально или в малых подгруппах. Игра должна быть сценарно описана, подготовлен дидактический материал для проведения. Место проведения и категория участников студент выбирает самостоятельно. Прикладывает рефлексивный отчет.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены: экспресс-опросом; составлением интеллектуальной карты; решением и созданием кейс-ситуаций; презентацией технологий командообразования; созданием диагностической карты оценки команды; самоанализом командных упражнений и игр; созданием конструкта тренинга, корпоративной программы, игры; анализом видеозаписей проведенных тренингов в формате «тройки» - тренер, участник, супервизор.

Примерные вопросы, задания, темы эссе для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Составь психологический портрет идеальной команды, состоящую из знаменитых людей из любой области и временного отрезка, обозначь ресурс каждого из них для команды. Выбери форму предъявления (фото + описание ресурса), презентация и др.
2. Просмотри предложенные на выбор видеоматериалов по управлению внутренними ресурсами, напиши эссе «Мои ресурсы» (название можно изменить).
3. На основе представленного материала нарисуйте интеллект – карту, где укажите основные процессы, принципы, этапы, закономерности и т.д.(то, что считаете ключевыми положениями в управление командой).
4. Подготовь презентацию одной из технологий командообразования. Подберите для себя интересную технику командообразования, почитайте о ней, посмотрите «вживую» (возможно демо- версию) как она проходит. Составьте презентацию, куда войдет следующее содержание: небольшой исторический ракурс – где, когда, кто; цель; структура и содержание; количество слайдов не более 12.

ПРАКТИКУМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ НА ИНОСТРАННОМ И РУССКОМ ЯЗЫКАХ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены практикоориентированными заданиями, вопросами к зачету, тестами.

Примерные практикоориентированные задания

1. Ситуативное задание «Самопрезентация».
Составьте речь-самопредставление, учитывая характер делового общения. Опишите себя как специалиста, обладающего конкретными профессиональными компетенциями и личностными качествами, в ситуации трудоустройства или знакомства с новым трудовым коллективом (применительно к своему направлению подготовки).
2. Кейс «Окажи мне услугу».

Используя разные речевые стратегии, постарайтесь реализовать свою коммуникативную цель.
Коммуникант 1.1: Вы – студент, живете в общежитии. Сегодня ночью к Вам приезжает друг, его надо встретить на железнодорожном вокзале, т.к. у него много вещей. Вы уговариваете Вашего соседа по комнате, зная, что у него есть автомобиль.

Коммуникант 1.2: Вы – студент, живете в общежитии. У Вас есть автомобиль. Сосед по комнате просит Вас помочь встретить его друга на вокзале сегодня ночью. Вам не очень хочется это делать, к тому же завтра утром у Вас пары в университете.

Коммуникант 2.1: Вы – подчиненный, хотите подписать заявление о необходимой Вам командировке. А начальник не желает подписывать, ссылаясь на свою занятость.

Коммуникант 2.2: Вы – начальник, Ваш подчиненный просит подписать заявление о командировке. Вам не хочется отпускать ценного сотрудника даже на короткое время.

3. Кейс «Вакантная должность».

Избегая дискриминационных выражений, предложите и обсудите варианты решений при найме работника на должность.

Ситуация 1.

Кандидат — молодой человек, который рассматривается на замещение должности воспитателя в молодежном клубе, организованном местным органом власти. Он обладает подходящей квалификацией, и вы бы хотели предложить ему эту должность, но вас беспокоит, что внешний облик (серьги, кольца, шелковый шарф и т. п.) может вызвать насмешки со стороны наиболее агрессивных подростков, с которыми ему предстоит работать.

Ваши действия? Как можно, не обидев кандидата, обсудить с ним эту проблему?

Ситуация 2.

Кандидат на должность — женщина зрелого возраста. Она подала заявление на работу, где все ее коллеги, включая начальника и старшего менеджера, по крайней мере, на 20 лет младше ее. Вы хотели бы взять эту женщину на работу, так как ее профессиональная компетентность и опыт вас устраивают, но при проведении собеседования вам необходимо узнать, не возникнут ли у нее проблемы из-за разницы в возрасте с остальными членами коллектива.

Ваши действия? Какие вопросы необходимо сформулировать и как их задать?

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие общения, коммуникации, речевой деятельности и коммуникативного поведения.
2. Особенности профессиональной коммуникации.
3. Культура профессионального общения; профессиональная, коммуникативная и лингвистическая компетенция.
4. Риторический идеал профессионального общения, объективные и субъективные факторы коммуникации в профессиональной среде.
5. Виды профессионального общения: межличностное, групповое, публичное, массовое, академическое, деловое, педагогическое и др.
6. Коммуникативное поведение в деловом общении: цели и средства их достижения.
7. Кооперативные и некооперативные стратегии и тактики общения.
8. Приемы эффективного сотрудничества, деловой этикет.
9. Понятие и содержание педагогической коммуникации: объект, предмет, функции, средства.
10. Коммуникабельность как необходимое профессионально-личностное качество педагога. Коммуникативная культура педагога.
11. Виды и особенности целевой аудитории педагога.

12. Вербальные и невербальные средства профессионального самовыражения. «Язык внешнего вида учителя».
13. Организация различных видов педагогического общения. Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе.
14. Оптимальное педагогическое общение. Приемы повышения эффективности речи педагога.
15. Стиль педагогического общения, педагогика сотрудничества.
16. Специфика вербальной и невербальной педагогической коммуникации.
17. Уровни педагогической коммуникации: персональный (межличностная, интраличностная коммуникация); социальный (внутригрупповая, межгрупповая, корпоративная коммуникация); публичный (фронтальная работа с аудиторией, выступления с использованием СМИ); сетевой (социальные и компьютерные сети).
18. Виды публичной профессиональной речи. Приемы диалогизации общения, вовлечения аудитории в коммуникативное событие.
19. Понятие, типы и средства коммуникативного взаимодействия и воздействия.
20. Принципы педагогического воздействия и взаимодействия.
21. Нравственно-этические установки педагога. Педагогический такт, деловой этикет.
22. Виды слушания: эмпатическое, рефлексивное, активное, пассивное, понимающее.
23. Основные речевые жанры профессиональной коммуникации: приветственное слово, сообщение, поздравительная / мотивирующая (побуждающая) речь, дискуссия, совещание, переговоры, конструктивная критика и др.
24. Специфика устной и письменной академической коммуникации.
25. Функционально-стилевые и жанровые особенности научной речи.
26. Организация публичного научного выступления: современные информационно-коммуникативные технологии.
27. Технические, социальные, психологические, языковые и другие виды барьеров в профессиональной коммуникации.
28. Понятие конфликта, способы и техники разрешения, минимизации конфликтов.
29. Манипуляция, приемы контрманипуляции.
30. Способы гармонизации профессионального общения.

Примерные тестовые задания

На выбор одного ответа / двух и более ответов из нескольких предложенных:

Общением называется:

- 1) коммуникативное взаимодействие специалистов в процессе осуществления ими профессиональной деятельности;
- 2) сложный процесс взаимодействия между людьми, целью которого является установление контактов в процессе совместной деятельности;
- 3) обмен информацией между людьми, осуществляемый исключительно с помощью жестов;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Культура профессионального общения включает в себя:

- 1) профессиональную компетенцию;
- 2) общую культуру речевого поведения;
- 3) культуру речи;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

К невербальным средствам общения относятся:

- 1) индивидуальные особенности личности человека: высота и тембр голоса, психологический тип, темперамент, характер и скорость мыслительных и эмоциональных реакций;
- 2) мимика, взгляд, жесты, телодвижения, позы, дистанция;
- 3) используемый говорящим индивидуальный вариант языковой системы;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

К видам педагогического взаимодействия относятся:

- 1) внушение;
- 2) эмоциональное заражение;
- 3) мотивация подражания учителю;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Эффективности реализации педагогических задач способствует педагогический стиль:

- 1) общения-заигрывания;
- 2) общения с четко выраженной дистанцией;
- 3) общения-устрашения;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Фраза «Учитель всегда прав!» свидетельствует о том, что говорящий избрал:

- 1) кооперативную коммуникативную стратегию;
- 2) некооперативную коммуникативную стратегию;
- 3) коммуникативную стратегию взаимодействия;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Минимизации конфликтности аудитории способствует:

- 1) техника амортизации «Зато»;
- 2) позитивный настрой;
- 3) учет интересов и эмоционального состояния аудитории;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета. Оценочные материалы текущего контроля представлены материалами практических занятий, тематикой рефератов и докладов и промежуточной аттестации представлены вопросами к зачету.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Основы кросс-культурных коммуникаций как учебная дисциплина
2. Кросс-культурные коммуникации в отдельных видах деятельности
3. Кросс-культурные коммуникации в повседневной жизни
4. Кросс-культурные коммуникации в образовании
5. Стереотипы и предрассудки: понятие, функции, значение.
6. Культурные нормы и их роль в процессе коммуникации.
7. Обрядовая культура в кросс-культурной коммуникации.
8. Вербальная коммуникация. Нормы и правила общения, обусловленные культурой.

9. Коммуникативные стратегии.
10. Невербальная коммуникация: паралингвистические средства.
11. Основные компоненты межкультурной компетентности.
12. Коммуникативная стратегия.
13. Межкультурный тренинг как способ формирования межкультурной компетентности.
14. Подходы к пониманию успеха коммуникации.
15. Приемы оптимизации кросс-культурного общения.
16. Анализ межкультурных ситуаций.
17. Культурная идентичность: понятие, структура, формирование.
18. Система мусульманских ценностей: мусульманский образ жизни, мораль и этика. Прогрессивное и консервативное в бытовой и нравственной культуре арабо-мусульманского мира.
19. Система ценностей в европейско-американской культуре. Истоки: римско-эллинская культура.
20. Особенности китайского менталитета. Традиционные ценности. Влияние конфуцианской этики. Китайский деловой этикет.
21. Особенности японского менталитета. Специфика быта, японская мораль. Японский деловой этикет.
22. Особенности менталитета народов Южной Азии.

САМОРАЗВИТИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестами, проектными заданиями, вопросами к зачету

Тесты

1. Непрерывный комплексный процесс накопления человеческого капитала, когда его собственник (работник) берет на себя ответственность за этот процесс и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности
Саморазвитие
Самоорганизация
Самореализация
Самоактуализация
2. Процесс, в ходе которого создается, воспроизводится или совершенствуется организация сложной динамической системы
Самоорганизация
Саморазвитие
Самореализация
Самоактуализация
3. Реализация существующего потенциала, осуществление своих имеющихся желаний, своих знаний, умений и способностей, своих сегодняшних представлений о себе и своем пути в жизни
Самореализация
Саморазвитие

Самоорганизация

Самоактуализация

4. Разворачивание личностного потенциала, рост и развитие личности, происходящий вследствие естественного разворачивания в нем того, что заложено в нем природой

Самоактуализация

Саморазвитие

Самоорганизация

Самореализация

5. Представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя, собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков, выражение их открыто или даже закрыто

Самооценка

Рефлексия

Локус контроля

Самоуважение

6. Реалистичная оценка человеком самого себя, своих способностей, нравственных качеств и поступков, она позволяет человеку отнестись к себе критически, правильно соотносить свои силы с задачами разной трудности и с требованиями окружающих

Адекватная самооценка

Завышенная самооценка

Заниженная самооценка

7. Неадекватное завышенное оценивание себя человеком.

Завышенная самооценка

Адекватная самооценка

Заниженная самооценка

8. Неадекватное недооценивание себя человеком.

Заниженная самооценка

Адекватная самооценка

Завышенная самооценка

9. Рефлексивные упражнения данного типа обеспечивают проектирование коллективной деятельности и кооперацию совместных действий субъектов деятельности. Акцент направлен на результаты рефлексирования, а не на процессуальные моменты проявления этого механизма

Кооперативная рефлексия

Коммуникативная рефлексия

Личностная рефлексия

Интеллектуальная рефлексия

10. Выступает в качестве важнейшей составляющей коммуникативного акта, межличностного восприятия и характеризуется как специфическое качество познания человека человеком

Кооперативная рефлексия

Личностная рефлексия

Интеллектуальная рефлексия

11. Методы и упражнения данной группы формируют способность и потребность в анализе собственных поступков субъекта, образов собственного «Я» как индивидуальности, апробирование и переосмысление личностных стереотипов (шаблонов действия)

Личностная рефлексия

Кооперативная рефлексия

Коммуникативная рефлексии

Интеллектуальная рефлексия

12. Данная группа упражнений направлена на решение проблем организации когнитивных процессов переработки информации и разработки средств обучения решению типовых и оригинальных задач

Интеллектуальная рефлексия

Кооперативная рефлексия

Коммуникативная рефлексии

Личностная рефлексия

13. Избирательное и мотивированное отношение к выбору профессии в соответствии со склонностями человека

Формирование профессиональной направленности

Формирование профессионального самоопределения

Развитие профессиональной пригодности

Формирование профессиональной компетенции

14. Развитие важных качеств личности, склонностей и способностей, на основе которых индивид принимает решения о выборе профессии и варианта накопления человеческого капитала

Формирование профессиональной направленности

Формирование профессионального самоопределения

Развитие профессиональной пригодности

Формирование профессиональной компетенции

15. Совокупность индивидуальных свойств личности, которые обеспечивают

удовлетворительную эффективность и качество результатов труда при одновременной удовлетворенности трудовым процессом

Формирование профессиональной направленности

Формирование профессионального самоопределения

Развитие профессиональной пригодности

Формирование профессиональной компетенции

16. Совокупность профессиональной компетентности (профессионально значимые знания, умения, навыки) и обязанности прав ответственности работника

Формирование профессиональной направленности

Формирование профессионального самоопределения

Развитие профессиональной пригодности

Формирование профессиональной компетенции

17. Оказание помощи трудоспособному в выборе форм и видов профессиональной подготовки, в преодолении им сложностей в процессе профессионального обучения

Учебная ориентация

Профессиональное информирование

Психологическая поддержка

Переориентация

18. Оказание помощи трудоспособному в выборе профессии, соответствующей его интересам и способностям

Учебная ориентация

Профессиональное информирование

Психологическая поддержка

Переориентация

19. Оказание помощи трудоспособному в выборе программы профессиональной переподготовки с учетом профессионального опыта, стажа работы, состояние здоровья, профессиональных интересов и способностей
- Учебная ориентация
 - Профессиональное информирование
 - Психологическая поддержка
 - Переориентация
20. Оказание помощи в решении личных и социальных проблем при освоении профессиональной деятельности
- Учебная ориентация
 - Профессиональное информирование
 - Психологическая поддержка
 - Переориентация
21. Мероприятия, направленные на раскрытие общественной значимости массовых профессий
- Профессиональная реклама
 - Профессиональное просвещение
 - Пропаганда профессии
 - Профессиональная агитация
22. Мероприятие, способствующее формированию профессиональной направленности путем расширения представлений об объектах, условиях, правилах выбора профессии, об источниках и способах поиска, извлечения и использования необходимой информации
- Профессиональная реклама
 - Профессиональное просвещение
 - Пропаганда профессии
 - Профессиональная агитация
23. Мероприятие, формирующее общественно одобряемый вектор той или иной профессии в конкретном экономическом районе
- Профессиональная реклама
 - Профессиональное просвещение
 - Пропаганда профессии
 - Профессиональная агитация
24. Формирование у трудоспособных положительного отношения к труду в целом при одновременном повышении уровня сознательности и обоснованности
- Профессиональная реклама
 - Профессиональное просвещение
 - Пропаганда профессии
 - Профессиональное воспитание
25. Описательная характеристика общих особенностей специальности, входящих в ту или иную профессию, а также требований, предъявляемых к работнику для успешной работы в данной
- Профессиограмма
 - Должностная инструкция
 - Резюме
 - Анкета
26. Индивидуально воспринимаемая последовательность отношений и образов поведения, связанных с познаниями в сфере выполняемой работы; это путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения

Карьера
Стратегия

Работа

Развитие

Специализация

27. Должностной рост

Вертикальная карьера

Горизонтальная карьера

Внутриорганизационная карьера

Карьера в самозанятости

28. Продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии

Вертикальная карьера

Горизонтальная карьера

Внутриорганизационная карьера

Карьера в самозанятости

29. Продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений

Вертикальная карьера

Горизонтальная карьера

Внутриорганизационная карьера

Карьера в самозанятости

30. Процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста

Планирование карьеры

Поиск работы

Трудоустройство

Профессиональная адаптация

31. Перечень профессиональных и должностных позиций в организации (и вне ее), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации

Карьерограмма

Профессиональный этикет

Должностная инструкция

Повышение квалификации

32. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

Карьера

Стратегия

Работа

Развитие

Специализация

Перечень вопросов к зачету

1. Саморазвитие. Этапы саморазвития.

2. Понятие и задачи профессиональной ориентации.
3. Задачи, принципы профессиональной ориентации.
4. Этапы профориентации.
5. Традиционные и современные представления о карьере.
6. Типы карьеры.
7. Этапы развития карьеры. Планирование карьеры.
8. Условия и факторы саморазвития.
9. Самодиагностика профессионального саморазвития: принципы.
10. Методики самодиагностики профессионального саморазвития.
11. Тренинг «Профессиональный успех».
12. Резюме как средство оценки собственной деятельности.
13. Формы резюме.
14. Рекомендации по составлению резюме.
15. Социальный лифт.
16. Проектная деятельность как горизонтальная форма карьеры.
17. Ознакомление с успешными проектами.
18. Разработка проекта.
19. Социальное партнерство.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми заданиями и вопросами

Примерные тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные тестовые задания:

На соответствие:

- 1) Верно ли, что исходным постулатом теоретической психологии служат принципы анализа науки, как системы, каждый из феноменов которой дан в трех координатах?
- 2) Верно ли, что научная школа – это направление в области психологического знания?

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

1. Как называется критерий соответствия реального исследования исследованию идеальному:

- А. Внешняя валидность
- Б. Внутренняя валидность
- В. Прогностическая валидность
- Г. Репрезентативность

2. Как называется критерий соответствия реального исследования изучаемой объективной реальности:

- А. Внешняя валидность
- Б. Внутренняя валидность
- В. Прогностическая валидность
- Г. Репрезентативность

Примерные вопросы к зачету

1. Наука как особый способ познания. История становления научной деятельности.
2. Взаимодействие науки и культуры.
3. Эволюция форм и типов человеческого знания о действительности.
4. Понятие о «нормальной» и «революционной» науке.
5. Научное открытие и проблема его восприятия.
6. Ожидания и возможности эмпирической психологии.
7. Метод как основание классификации научного знания.
8. Номотетический и идиографический подходы в психологии.
9. Источники эмпирического знания и критерии его производства.
10. Проблема здравого смысла и имплицитных психологических теорий.
11. Понятие о методологии. Уровни методологии и основные принципы психологического исследования.
12. Основные психологические парадигмы.
13. Структура научной теории. Виды психологических теорий.
14. Типы научного исследования в психологии.
15. Этапы проведения психологического исследования.
16. Постановка научной проблемы как этап психологического исследования.
17. Классификация исследовательских гипотез. Особенности выдвижения гипотез в психологии.
18. Характеристика основных общенаучных эмпирических методов исследования.
19. Классификации методов психологического исследования.
20. Общая характеристика неэкспериментальных психологических методов.
21. Специфика наблюдения как метода исследования в психологии.
22. Виды наблюдения и оценка достоверности наблюдаемого.
23. Типичные ошибки, возникающие при использовании наблюдения, и способы их контроля.
24. Особенности и разновидности опроса как метода исследования в психологии.
25. «Архивный метод» в психологии.
26. Психологический эксперимент как совместная деятельность испытуемого и экспериментатора.
27. Экспериментальная ситуация и стиль общения испытуемого и экспериментатора.
28. Ошибки эксперимента и способы их контроля.
29. Виды экспериментальных исследований в психологии.
30. Планирование эксперимента и виды экспериментальных переменных.
31. Виды связей между экспериментальными переменными.
32. Квазиэкспериментальные психологические планы.
33. Классическая теория психологического измерения.
34. Виды шкал и шкальных преобразований в психологическом исследовании.
35. Психологическое тестирование и оценка трудности тестовых заданий.
36. Количественная и качественная интерпретация результатов в психологическом исследовании.
37. Нормы обработки эмпирических данных в психологических исследованиях.
38. Общая характеристика математико-статистических методов обработки данных в психологии.
39. Формы представления результатов психологического исследования.
40. Этические принципы проведения исследований на человеке.

АКМЕОЛОГИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета (1 семестр)

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены:

- оценочные материалы текущего контроля:

Примерные тестовые задания

1. Впервые в зарубежной психологии зрелый возраст был наиболее полно описан как возраст развития: а) К. Юнгом, б) Ж. Пиаже, в) Э. Эриксеном
2. Жизнь взрослого человека - это: а) стагнация, закрепление на достигнутом уровне б) инволюционный процесс в) движение, изменение, развитие
3. Социализация взрослого: а) субъектна по своей сути, это процесс саморазвития б) это процесс развития личностных качеств в) все ответы верны
4. Кризис зрелого возраста: а) проходит незаметно и не влияет на развитие личности б) несет в себе положительное начало, т.к. способствует самопознанию и саморазвитию в) все ответы верны
5. К основным научным направлениям акмеологии относят: а) педагогическую акмеологию б) акмеологию управления в) социальную акмеологию г) все ответы верны
6. Система акмеологических требований, условий и факторов, способствующих развитию субъекта труда: а) акмеограмма б) профессиограмма в) нет верного ответа
7. К основным общеметодологическим подходам в акмеологическом исследовании относят: а) комплексный подход б) системный подход в) субъектный подход г) все ответы верны
8. К видам профессиональной компетентности педагога не относят: а) методическую компетентность б) коммуникативную компетентность в) инженерную компетентность
9. К акмеологическим технологиям личностного и профессионального развития человека относят: а) дистанционное обучение б) информационные технологии в) игромоделирование г) все ответы верны.
10. Место акмеологической науки в системе наук о человеке было определено: а) А.А. Бодалевым б) Н.А. Рыбниковым в) Б.Г. Ананьевым
11. Научный приоритет в создании акмеологии принадлежит: а) Англии б) России в) США
12. Объектом акмеологии на первом этапе становления был профессионализм деятельности: а) военного б) учителя в) инженера
13. Методологический строй акмеологии был описан: а) Н.В. Кузьминой б) А.А. Деркачем в) А.А.Бодалёвым
14. Акмеология изучает развитие: а) взрослого человека б) зрелой личности в) профессионала
15. Этап развития современной акмеологии: а) номинационный б) инкубационный в) институциональный

Примерный перечень тем рефератов

11. Профессиональная подготовка специалистов в области технологических процессов.
12. Индивидуальный профессионализм в структуре личности.

13. Акмеологические технологии.
14. Системно-деятельностный подход к определению образовательных результатов в новых образовательных стандартах и проблема разработки методического обеспечения их достижения в учебном процессе.
15. Дискуссии о сущности и предмете акмеологии.
16. Роль рефлексии в развитии науки.
17. Проблема развития рефлексивного мышления в процессе научного/ учебного познания.
18. Понятие новой информационно-коммуникативной образовательной среды и ее основные характеристики в системе профессиональной подготовки.
19. Сущность и основные составляющие современного понимания образовательных результатов в технологическом образовании.
20. Общее понятие о профессионализме и креативности.
21. Эвристика как наука о творчестве.

Примерный перечень тем докладов:

1. Характеристика акмеологического подхода в изучении развития человека.
2. Акмеологический подход к развитию индивида. Вершины в развитии.
3. Физическая и интеллектуальная зрелость: понятие; пути, условия и факторы достижения.
4. Акмеологический подход к развитию субъекта деятельности. Вершины профессионального развития.
5. Трудовая зрелость: понятие; пути, условия и факторы достижения.
6. Акмеограмма как метод акмеологии: назначение, принципы построения.
17. Акмеологический подход к развитию зрелой личности.
8. Понятие социальной зрелости личности. Основные подходы.
9. Характеристики зрелой личности в западной и отечественной психологии, различия и точки соприкосновения.
10. Компоненты социальной зрелости личности, выделенные А.А. Реаном.

Примерное задание для составления акмеограммы:

Составить документ, характеризующего личностно-профессиональное развитие студента – акмеограммы как системы требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности специалиста.

Примерный перечень тем презентаций:

1. Теория жизненного пути С. Л. Рубинштейна. Реализация субъектного подхода в развитии личности.
2. Акмеологические исследования личностно – профессионального развития: А.К. Маркова, А. А. Деркач.
3. Период взрослости как вершина развития человека.
4. Психологическая характеристика периода взрослости. Общие задачи развития в период взрослости.
5. Физическое развитие в период взрослости. Вершины физического развития.
6. Когнитивное развитие в период взрослости. Интеллектуальная зрелость.
17. Психосоциальное развитие в период ранней взрослости. Задачи и результаты развития.
8. Развитие личности в период ранней взрослости. Факторы и условия личностного развития.

9. Кризис 28 –33 лет: характеристика, личностное и профессиональное содержание, роль в психическом развитии.

10. Средняя зрелость как вершина интеллектуальных, профессиональных, социальных достижений.

11. Задачи и основные результаты развития в период средней зрелости.

12. Психосоциальное развитие на ступени средней зрелости. Основные задачи и результаты развития.

13. Личность в период средней зрелости.

14. Формирование профессионального типа личности.

- примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Акмеология как наука системы человекознания

2. Этапы становления акмеологии

3. Цель, объект, предмет, задачи акмеологии.

4. Общие и специальные методологические принципы акмеологии

5. Акмеологический подход в изучении развития зрелой личности

6. Характеристика методов акмеологических исследований

7. Человек как субъект развития и саморазвития

8. Акмеологические методы, модели, технологии

9. Прикладные научные направления акмеологии

10. Педагогическая акмеология

11. Развитие профессиональной компетентности и ее специальных видов.

12. Акмеологические факторы развития профессионализма

13. Методы акмеографических описаний и построения акмеограмм.

14. Категория субъекта в акмеологии. Субъектная парадигма в психологии и акмеологии

15. Акмеологические идеи в работах историков, философов, психологов, деятелей науки и культуры

16. Акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека 17. Феномен «акме» в групповой профессиональной деятельности

18. Акмеологические условия и факторы гражданского становления личности

19. Акмеологическая служба как форма обеспечения личностно- профессионального развития человека

ПСИХОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета. Результата складывается из работы студентов с лекционным материалом, активности студентов на занятиях, а также учитывается качество выполнения заданий, выполняемых студентами в рамках заданий СРС (балльно-рейтинговая система оценок). Предусмотрен итоговое собеседование по вопросам зачета.

Задания к зачету

Тема 1. Понятие индивидуализации и дифференциации в психологической науке. Характеристика индивидуального подхода к учащемуся. Феномен индивидуализации в рамках отечественных и зарубежных концепций. Варианты индивидуализации. Индивидуализация на

базе специальных способностей, интересов и профессиональных намерений; на базе уровня общего умственного развития и состояния здоровья. Внешняя и внутренняя дифференциация. Виды дифференциации.

Тема 2. Подготовить презентацию на выбор. Темы презентаций:

Модель В. Д. Небылицына

Модель В. М. Русалова

Формально-динамическая модель А. В. Либина.

Регуляторная теория Я. Стреляу

Нейропсихологическая теория Дж. Грея

Психобиологическая модель М. Ротбарт

Биопсихосоциальная концепция С. Р. Клонингера

Тема 3. Индивидуальные различия в потребностно-мотивационной сфере. Индивидуальные особенности эмоциональной сферы и эмоциональный интеллект. Модель развития способностей, лежащих в основе эмоционального интеллекта. Эмоциональная гранулярность. Стресс-резистентность и стратегии совладания. Саморегуляция и контроль поведения. Индивидуальный стиль саморегуляции произвольной активности человека. Адаптируемость как индивидуальная характеристика: способность изменяться под влиянием опыта.\

ЭКЗАМЕН ПО МОДУЛЮ "МОДУЛЬ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ"

Промежуточная аттестация по модулю проводится в форме экзамена.

При решении педагогических ситуаций, нацеленных на диагностику уровня сформированности определенных компетенций согласно ФГОС и учебной программы, оценивается уровень владения как конкретным, так и обобщенным умением (компетенцией) в области теории и практики образования.

Практическое задание (решение педагогической задачи или ситуации, анализ ситуации, задание с использованием теоретических знаний) нацелено на диагностику и оценку уровня сформированности определенной компетенции. При этом часть заданий может быть предложена студентам до экзамена для того, чтобы они смогли более обдуманно подойти к их выполнению. Выполнение алгоритмизированных заданий выявляет сформированность компетенций профессиональной деятельности и позволяет определить практические умения их использования на практике.

Примерный перечень тестовых заданий

1. Личностно-ориентированный педагог убежден, что хороший ученик:
 - дисциплинированный, опрятный и успевающий в учебе;
 - грамотный, начитанный;
 - самостоятельный, инициативный.
2. Взаимодействие предполагает:
 - манипулирование;
 - монолог;
 - диалог;
 - конфликт

3. Каковы факторы развития личности:
 - Биологические;
 - Социальные;
 - биологические и социальные;
 - факторы развития личности отсутствуют (т.е. развитие происходит стихийно).
4. Основным психологическим феноменом, характеризующим подростковый возраст является:
 - резкий скачок в процессе формирования Я - концепции и развитием самосознания;
 - открытие подростком своего внутреннего мира;
 - образ собственных психологических качеств, способностей, внешности, социальной значимости, индивидуальности, степени заинтересованности другими людьми и т.д.;
 - все утверждения верны.

Примерное содержание кейса

1. Кейс. Сообщение психолога

Мать дошкольника от воспитателя получает открытое сообщение психолога детского сада, в котором сообщается, что у ее сына при психологическом обследовании выявлен высокий уровень агрессии. В связи с этим психолог планирует проведение психокоррекционных мероприятий по снижению уровня агрессии и просит дать письменное согласие на это. Мать ребенка дала письменное согласие на такую работу, но информация от психолога для нее стала полной неожиданностью. Она начала изучать литературу на тему детской агрессивности, недоумевая, неужели у нее настолько развита «родительская слепота» и она совсем не знает своего сына, если не видит у него признаков агрессивного поведения. Психолог работала в детском саду в утренние часы, и поэтому женщина не могла попасть к ней на консультацию. В конце концов ей повезло: она встретила уходящего с работы психолога и спросила насчет своего сына. В ответ психолог сообщила, что у мальчика все нормально, она просто неверно подсчитала баллы.

Как данная ситуация могла повлиять на воспитательницу детского сада, на маму, на ребенка?

Нарушены ли в этом примере этические принципы? Если да, то какие?

Что нужно было сделать психологу в данной ситуации по-другому ?

В соответствии с требованиями компетентного подхода в процессе экзамена диагностируется уровень владения студентом программными знаниями (когнитивный компонент) по дисциплине и компетенциями (деятельностный компонент), указанными в ФГОС и учебном плане.

Критериями оценки **знаний** студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности **умения**, а также **компетенции** студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

ЭКЗАМЕН ПО МОДУЛЮ "ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ"

Промежуточная аттестация по модулю проводится в форме экзамена.

При решении педагогических ситуаций, нацеленных на диагностику уровня сформированности определенных компетенций согласно ФГОС и учебной программы, оценивается уровень владения как конкретным, так и обобщенным умением (компетенцией) в области теории и практики образования.

Практическое задание (решение педагогической задачи или ситуации, анализ ситуации, задание с использованием теоретических знаний) нацелено на диагностику и оценку уровня сформированности определенной компетенции. При этом часть заданий может быть предложена студентам до экзамена для того, чтобы они смогли более обдуманно подойти к их выполнению.

Выполнение алгоритмизированных заданий выявляет сформированность компетенций профессиональной деятельности и позволяет определить практические умения их использования на практике.

Примерный перечень тестовых заданий (закрытого и открытого типа)

1. Перечислите факторы повышения эффективности учебного процесса:

Анализ, проектирование и организация учебного процесса

Диагностика учебного процесса

Осуществление учебного процесса

2. Педагогической задачей называется:

Управляемая воспитательная ситуация

Педагогически осмысленное взаимодействие между воспитателем и воспитуемым, направленное на развитие личности

Воспитательная цель

Воспитательное мероприятие

3. Таксономия целей воспитания включает в себя:

Педагогическое взаимодействие

Взаимодействие между учениками

Стратегические цели

Тактические цели

4. Выделите аспекты рассмотрения понятия «цель профессионального обучения»

Примерное содержание творческого задания

Изучение актуальной темы (проблемы) и анализ ее с обращением к собственному опыту. Подобное задание строится по следующей схеме (на примере изучения темы «Современные тренды в развитии трудовой занятости»):

1) Изучить текст доклада «Навыки будущего: что нужно знать и уметь в новом сложном мире»;

- 2) Описать два тренда из представленных в докладе, которые, на Ваш взгляд, проявляются наиболее отчетливо в экономике нашей страны, а также те (или тот), которые не получили в нашей стране должного развития, а также предположите, каковы причины такого отставания;
- 3) Дайте примеры проявления двух трендов (на Ваш выбор) в той сфере занятости, в которой работаете Вы, а также как они проявляются в Вашей организации;
- 4) Опишите те навыки, которые, с Вашей точки зрения, будут особенно востребованы в Вашей профессии или в Вашей сфере занятости, сформированы ли они у Вас в должной степени, если нет, то какие Вы видите пути их формирования;
- 5) Составьте план формирования или совершенствования у себя навыков будущего, необходимых для Вашего успешного развития в профессии.

В соответствии с требованиями компетентного подхода в процессе экзамена диагностируется уровень владения студентом программными знаниями (когнитивный компонент) по дисциплине и компетенциями (деятельностный компонент), указанными в ФГОС и учебном плане.

Критериями оценки **знаний** студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности **умения**, а также **компетенции** студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении социально-педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения социально-педагогической задачи и ситуации.

ПСИХОЛОГИИ ЗДОРОВЬЯ И ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены собеседования

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Предмет и задачи науки о здоровье.
2. Культура здоровья как неотъемлемая часть общей и педагогической культуры. Культура здоровья педагога-психолога.
3. Идея приоритетности здоровья в условиях модернизации образования.
4. Исторические аспекты и современные подходы к проблеме здоровья.
5. Теоретические и методологические проблемы теории здоровья. Факторы риска возникновения заболеваний.
6. Здоровый образ жизни и профилактика болезней в разные возрастные периоды.
7. Влияние экологических факторов на здоровый образ жизни.
8. Вредные привычки. Стилль жизни. Биоритмы и их значение в режиме дня школьников.
9. Влияние физических упражнений на здоровье человека.

10. Влияние стресса на здоровье человека.
11. Принципы здоровьесберегающего образования.
12. Ребенок с ОВЗ и его здоровье.
13. Дети с ОВЗ как объект здоровьесберегающего образования.
14. Специфика здоровьесбережения детей с ОВЗ.
15. Факторы, способствующие поддержанию физического и психического здоровья в профессиональной среде.
16. Что обеспечивает успешность профессиональной адаптации и что негативно влияет на адаптацию к труду и состояние здоровья человека.
17. Психологический стресс и профессии, в которых его вероятность велика.
18. Какие объективные показатели могут подтвердить состояние стресса. Психологическое обеспечение безопасности труда.
19. Профессиональное выгорание (эмоциональное выгорание); как часто и у кого бывает.
20. Факторы, играющие существенную роль в «выгорании» профессионала.
21. Личностные особенности, способствующие «выгоранию».
22. Влияние «выгорания» на деятельность человека. Диагностика синдрома «выгорания».
23. Отношение ребенка к своему здоровью в период раннего детства. Отношение детей дошкольного возраста к своему здоровью.
24. Отношение детей младшего школьного возраста к своему здоровью. Отношение детей подросткового периода к своему здоровью.
25. Меры профилактики психического здоровья студентов и социальная поддержка со стороны студентов и со стороны преподавателей.
26. Меры профилактики синдрома выгорания в учебной среде.
27. Технологии сохранения и стимулирования здоровья (логоритмика, динамические паузы. Пальчиковая гимнастика, дыхательная гимнастика и др.).
28. Технологии обучения здоровому образу жизни (самомассаж, оздоровительные праздники, проектная деятельность, игротерапия и др.).
29. Коррекционные технологии (психогимнастика, арт-терапия, природотерапия, иппотерапия и др.).
30. Авторские системы естественного оздоровления (П. Брег, Г.С. Шаталина, П.К. Иванов, Кеннет Купер, А.М. Амосов, А.А. Микулин).
31. История становления психологии здоровья как научного направления. Влад М.В. Бехтерева в развитие психологии здоровья как науки.

ТЕХНОЛОГИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ И СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в форме тестовых и творческих заданий

Примерные тестовые задания:

На соответствие:

Соотнесите характеристики стресса с их названием в условиях образовательных технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся

=характеристик а поведенческого признака стресса ->дрожании рук

=характеристика когнитивного признака стресса ->нарушение памяти

=характеристика физиологического признака стресса-> учащение пульса

=характеристик эмоционального признака стресса-> повышенная агрессивность

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

Как называются барьеры психики, жизнь начинает разрушать наши мифы, с которыми мы привыкли жить

{~неосознанные установки

~когнитивный диссонанс

~неадекватные установки и убеждения личности

=механизмы психологической защиты }

Подбор упражнений для развития навыков стресспреодолевающего поведения: название упражнения, цель, содержание, вопросы рефлексии(психологический и психофизиологический аспект.

Разработка программы тренинга в условиях образовательных технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся

Эссе (0,5 стр.) на выбранную тему: «Могу ли я противостоять стрессу?», «Нужно ли обучаться стрессоустойчивости?»

Мини исследование стрессоустойчивости в образовательной среде

ЭКЗАМЕН ПО МОДУЛЮ "ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ"

Промежуточная аттестация по модулю проводится в форме экзамена.

При решении педагогических ситуаций, нацеленных на диагностику уровня сформированности определенных компетенций согласно ФГОС и учебной программы, оценивается уровень владения как конкретным, так и обобщенным умением (компетенцией) в области теории и практики образования.

Практическое задание (решение педагогической задачи или ситуации, анализ ситуации, задание с использованием теоретических знаний) нацелено на диагностику и оценку уровня сформированности определенной компетенции. При этом часть заданий может быть предложена студентам до экзамена для того, чтобы они смогли более обдуманно подойти к их выполнению.

Примерный перечень тестовых заданий

1. Целью здоровьесберегающей деятельности является:

- а) стремление к укреплению здоровья обучающихся, развитию физических качеств;
- б) укрепление психофизического здоровья обучающихся, развитие потребности в самосовершенствовании;
- в) сохранение и укрепление здоровья обучающихся, развитие потребности в здоровом образе жизни.
2. На состояние здоровья студентов влияет группа факторов (укажите два правильных ответа):
- а) внутривузовские;
- б) медицинские;
- в) общественные;
- г) учебно-организационные;
- д) личностные.
3. Здоровьесберегающая среда – это:
- а) среда, содействующая улучшению физического и функционального состояния человека;
- б) среда, способствующая нормализации психоэмоционального состояния человека;
- в) среда, содействующая физическому, духовному и социальному благополучию человека.

Примерный перечень кейс-задач

Задание №1

Определить, составляющие ЗОЖ, составить схему данной составляющей и правила их соблюдения, какие правила нарушает студент, и какие проблемы его ожидают в будущем.

1. О какой составляющей ЗОЖ, говорится в стихотворении Корнея Чуковского? Сергей студент, ему 17 лет, проживает в общежитии. Одевается неопрятно, от него исходит неприятный запах пота. Сергей постоянно берет чужую одежду.

Определить, составляющие ЗОЖ, какие правила нарушает студент, и какие проблемы его ожидают в будущем. Составьте для Виктора здоровый рацион питания.

2. Виктору 18 лет, его вес составляет 96 кг при росте 170 см, он студент и питается только пирожками, пиццей, пельменями, пьет кока-колу, мотивируя, тем, что это быстрая и вкусная еда.

Задание № 2

Отгадать загадку, определить причины не выполнения этого действия подростками и взрослыми.

1. Тому, кто начинает утро с этого действия, надо намного меньше времени, чтобы собраться и настроиться на рабочий лад?

Отгадать загадку, предложить методы повышения сопротивляемости организма внешним воздействиям.

2. Тренировка организма холодом, что это такое?

Подросток не посещает колледж так как часто болеет, из-за этого имеет задолженности по учебным дисциплинам.

Задание № 3

Предложить свой выбор и свое отношение к вредным привычкам.

1. Трое друзей решили провести вечер в доме у Артема. Родители Артема уехали отдыхать за границу, он в семье один. Все они учатся в колледже. Артем и Андрей долго ждали Игоря. Наконец, звонок в дверь и появился Игорь. Он держал пакет, в нем что-то звенело. Наконец,

Игорь стал доставать содержимое пакета. «Вот это да!»- вскрикнул Артем. Андрей решительно заявил «...».

2. Денису 17 лет, он плохо учится, родители его все время ругают. После очередной ссоры с родителями Денис ушел на улицу, где встретил своих знакомых (им тоже по 17 лет), которые предложили ему «покурить», чтобы «расслабиться». Денис знает, что это может вызвать привыкание, он может заболеть наркоманией и т.д.

В соответствии с требованиями компетентного подхода в процессе экзамена диагностируется уровень владения студентом программными знаниями (когнитивный компонент) по дисциплине и компетенциями (деятельностный компонент), указанными в ФГОС и учебном плане.

Критериями оценки **знаний** студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности **умения**, а также **компетенции** студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И ПСИХОТЕРАПИЯ

Виды контроля:

Текущий, промежуточный, итоговый.

- текущий контроль: активная работа на лекциях, активность студентов на семинарских занятиях, доклады, эссе, решения ситуационных задач, проверка конспектов;
- промежуточный контроль: письменный опроса по пройденным темам, проверка самостоятельной работы;
- итоговый контроль: зачет.

Примерные вопросы к зачету:

1. История возникновения психологического консультирования.
2. Психологическое консультирование как направление практической психологии, его цели, виды и области применения.
3. Основные теоретические модели психологического консультирования. Зависимость целей психологического консультирования от теоретической модели.
4. Отличие психологического консультирования от психологической коррекции, социально-психологического тренинга и психотерапии.
5. Этические принципы психологического консультирования. Этический кодекс психолога-консультанта.
6. Профессиональные требования к личности психолога-консультанта. Система ценностей консультанта.

7. Влияние профессиональной деятельности на личность консультанта. Симптомы и профилактика "синдрома профессионального сгорания".
8. Универсальные факторы, влияющие на эффективность консультативного процесса. Права клиента в консультативном процессе.
9. Понятие психологической проблемы. Виды психологических проблем и способов их преодоления.
10. Понятие психологического запроса. Отличие запроса и жалобы клиента. Виды психологических запросов.
11. Структура жалобы клиента, характеристика ее основных компонентов.
12. Характеристика основных мотивационных ориентации клиентов.
13. Консультативный контакт как инструмент психологического консультирования. Особенности консультативного контакта.
14. Терапевтический климат. Характеристика его физических и эмоциональных компонентов.
15. Основные навыки поддержания консультативного контакта. Технология присоединения к клиенту.
16. Уровни ведения беседы (по Дж. Бьюдженталю)
17. Техники рефлексивного слушания уточнение, поощрение, минимальная поддержка: определение, назначение и правила применения в ходе консультативной беседы.
18. Техники рефлексивного слушания перефразирование и обобщение: общая характеристика, назначение и правила применения в ходе консультативной беседы.
19. Техники рефлексивного слушания отражение чувств и техника альтернативных формулировок: общая характеристика, назначение и правила применения в ходе консультативной беседы.
20. Типы вопросов, их назначение и правила использования в ходе консультативной беседы.
21. Мета-модельные нарушения в речи клиентов и способы их устранения.
22. Интерпретация проблем клиента: определение, виды и способы применения в ходе консультативной беседы.
23. Техника конфронтации: определение, виды и способы применения в ходе консультативной беседы.
24. Самораскрытие консультанта: общая характеристика, назначение и правила применения в ходе консультативной беседы.
25. Техника парадоксального воздействия: общая характеристика, назначение и правила применения в ходе консультативной беседы.
26. Консультативная беседа как основной метод психологического консультирования, виды бесед в зависимости от этапа работы. Структура консультативной беседы (по Айви, Ю.Е.Алешинной, В.В.Столину)
27. Цели и особенности организации первой встречи с клиентом. Определение проблемы клиента с опорой на первый и второй план ее предъявления.
28. Сбор информации о проблеме клиента. Понятие психологического анамнеза, характеристика его основных блоков.
29. Формулирование и проверка консультативных гипотез. Гипотеза о связях. Техники проверки консультативных гипотез.
30. Особенности применения психодиагностики в психологическом консультировании.
31. Формирование образа желаемого результата в консультативном процессе.
32. Понятие дезадаптивной установки и способов ее коррекции.

33. Особенности этапа психокоррекционной работы в психологическом консультировании. Методология принятия решения.
34. Понятие психологического кризиса. Типология кризисов. Отличие кризиса от проблемной ситуации.
35. Стадии развития кризисного процесса. Эмоциональные реакции на кризис.
36. Понятие кризисной интервенции. Основные принципы, цели и стадии кризисного консультирования.
37. Концепция типологии жизненных миров и типов критических ситуаций Ф.Е. Василюка.
38. Горе как естественная реакция и процесс переживания утраты. Типы утраты. Стадии и типичные симптомы переживания горя.
39. Осложненное горе, его причины, формы и симптомы. Особенности психологической помощи при осложненном горе
40. Психологическая помощь на различных стадиях переживания горя. Концепция "Четыре задачи горя" Дж.В. Вордена.
41. Особенности переживания утраты при разводе.
42. Тревожность как психологическая проблема, ее виды и причины возникновения. Особенности консультирования тревожных клиентов.
43. Страхи и фобии, их отличие от тревожности, виды страхов. Особенности консультирования при страхах и фобиях.
44. Депрессия и ее виды. Симптомы непсихотической депрессии. Цели и особенности консультирование депрессивных клиентов.
45. Понятие насилия и его виды. Особенности сексуального насилия и его переживания. Консультирование жертв сексуального насилия.
46. Сексуальное насилие детей в семьях. Особенности консультирования жертв семейного насилия.
47. Теории самоубийства. Понятие суицида и суицидального поведения. Этапы суицидального поведения.
48. Общие черты и особенности суицидального поведения. Факторы суицидального риска. Индикаторы (признаки) суицидального риска. Оценка летальности.
49. Превенция, интервенция и поственция суицида. Принципы и содержание интервенции при потенциальном суициде.
50. Групповое консультирование, его организация и особенности.

АРТ-ТЕРАПИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены примерным перечнем вопросов к зачету и тестовыми заданиями.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Общий обзор современной арт-терапии, ее различных форм и направлений.
2. Историческая перспектива использования методов арт-терапии.
3. Области практического применения арт-терапии.
4. Основные модели арт-терапевтической психодиагностики.
5. Варианты применения и классификация методов арт-терапевтической психодиагностики.

6. Подходы к интерпретации художественных работ с точки зрения представлений глубинной психологии.
7. Некоторые подходы к психологической трактовке цвета и числовых элементов в арт-терапии. Приемы работы с цветом.
8. Основные теоретико-методические подходы в коррекционной работе в арт-терапии.
9. Арт-терапевтический процесс и его системное описание.
10. Особенности проведения индивидуальной и групповой арт-терапии.
11. Общие представления об изотерапии. Основные этапы изотерапии.
12. Техника медитативного рисунка - «Мандала».
13. Юнгианское серийное рисование.
14. Особенности изотерапии с детьми и взрослыми.
15. Особенности и достоинства работы с метафорическими картами.
16. Разновидности метафорических карт и их характеристика.
17. Работа с ресурсами бессознательного.
18. Варианты терапевтического и диагностического применения песочницы.
19. Процесс песочной терапии.
20. Методика юнгианской песочной терапии.

Примерные тестовые задания:

Модель групповой диадической арт-терапии, предложенная канадским арт-терапевтом Л.Прокс, рассчитана на совместную работу:

- А) родителей и детей;
- Б) супругов;
- В) детей между собой;
- Г) группы людей.

Основные техники, используемые Джудит Рубин:

- А) семейные портреты и фрески;
- Б) вербальные и невербальные задания;
- В) групповая диадическая детско-родительская арт-терапия;
- Г) генограммы.

ПСИХОАНАЛИЗ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены примерным перечнем вопросов к зачету и тестовыми заданиями.

Примерный перечень вопросов к зачету

21. Общий обзор современного психоанализа, ее различных форм и направлений.
22. Историческая перспектива использования методов психоанализа.
23. Области практического применения психоанализа.
24. Основные модели психоаналитической психодиагностики.
25. Варианты применения и классификация методов психоаналитической психодиагностики.
26. Основные теоретико-методические подходы в коррекционной работе в психоанализе.
27. Психоаналитический процесс и его системное описание.

28. Особенности проведения индивидуальной и группового психоанализа.
29. Структура психики и личности человека согласно теории З.Фрейда.
30. Психоанализ З.Фрейда: проблема конфликта между потребностями человека и нормами общества.
31. Психоанализ З.Фрейда: защитные механизмы (отрицание, вытеснение, проекция, сублимация и др.).
32. Особенности и значение теории З.Фрейда.
33. Концепция К.Юнга: структура психики и личности человека. Понятие о коллективном бессознательном. Архетипы.
34. Концепция типов личности К.Юнга: понятие об экстраверсии и интроверсии. Классификация типов личности.
35. Характеранализ В.Райха: психический конфликт и телесный застой.
36. Характеранализ В.Райха: техника анализа характера.
37. Характеранализ В.Райха: структура личности. Невротический и генитальный характер.
38. Основы терапии по В. Райху.
39. Фромм Э. о современном положении человека. Основные психологические проблемы современного человека.
40. Гуманистический психоанализ Э.Фромма: стремления к обладанию («иметь») и бытию («быть»). Позитивная свобода.
41. Гуманистический психоанализ Э.Фромма: Механизмы бегства от свободы.
42. Гуманистический психоанализ Э.Фромма: Социальные типы характера.

Примерные тестовые задания:

Какая структура психики объединяет все человечество согласно теории Карла Юнга?

Личное сознательное

Коллективное-Эго

Коллективное бессознательное

Социальное бессознательное

Процесс интеграции противодействующих внутриличностных сил и реализации индивидуальности в теории К. Юнга:

индивидуализация

индивидуация

самоактуализация

самореализация

Проявлением интеграции между сознательной и бессознательной сферами человека, согласно Юнгу, является формирование ... функции.

трансцендентной

трансцендентальной

бессознательной

активной

ГЕШТАЛЬТ-ТЕРАПИЯ

Изучение курса предполагает промежуточную аттестацию в виде зачета. Правильно и полностью выполненные задания, а также положительно оцененная работа на практических занятиях являются основой для получения зачета.

Контрольные вопросы к зачету

1. Основные понятия гештальт-терапии.
2. История возникновения гештальт-терапии.
3. Теоретические основания гештальт-терапии.
4. Гештальтпсихология и гештальт-терапия.
5. Гештальт-терапия и психоанализ.
6. Гештальт-терапия и экзистенциализм.
7. Гештальт-терапия и телесно-ориентированная терапия.
8. Личность основателя Гештальт-терапии.
9. Возникновение и развитие Гештальт-терапии в России.
10. Теория SELF.
11. Понимание процесса контакта в гештальт-терапии.
12. Понятия «контакт» и «граница контакта».
13. Понятие «Здесь и теперь» в Гештальт-терапии.
14. Парадоксальная теория изменений Арнольда Бейссера.
15. Осознавание потребности.
16. Защитные механизмы личности.
17. Конфлюэнция и способы работы с ней.
18. Проекция и способы работы с ней.
19. Интроеция и способы работы с ней.
20. Ретрофлексия и способы работы с ней.
21. Дефлексия и способы работы с ней.
22. Способы работы со снами в гештальт-подходе.
23. Перенос и контрперенос с точки зрения гештальт-подхода.
24. Проблема ответственности и выбора в гештальт-терапии
25. Работа с психической травмой в гештальт-подходе.
26. Основные принципы гештальт-терапевтической работы с депрессивными переживаниями, с утратой, горем и экзистенциальными кризисами.
27. Вопросы профессиональной этики гештальт-терапевта.
28. Включение творческих инструментов в работу гештальт-терапевта: время и место для творческого эксперимента.
29. Основные принципы гештальт-терапевтической работы с психосоматическим симптомом.
30. Основные принципы гештальт-терапевтической работы с неврозами.

ПСИХОДРАМА

Изучение курса предполагает промежуточную аттестацию в виде зачета. Правильно и полностью выполненные задания, а также положительно оцененная работа на практических занятиях являются основой для получения зачета.

Контрольные вопросы к зачету

1. Психодрама как феноменологически-ориентированный метод групповой и индивидуальной психотерапии.
2. Основные понятия и принципы психодрамы.
3. Теоретические основы психодрамы Я.Л.Морено: теория ролей, теория спонтанности и социометрия.
4. Ключевые терапевтические элементы психодрамы: катарсис, понимание (инсайт, когнитивное переструктурирование), обучение новым способам реагирования.
5. Интер-/Интра- психическая драма, виньетка, структура виньетки.
6. Фазы психодрамы: разогрев, действие, шеринг.
7. Функции и виды разогрева.
8. Психодраматическое действие: фокусировка протагониста, контракт, исследование сложности (выбор первичной сцены, действие, ассимиляция), изменение и новый опыт.
9. Завершение психодраматического действия. Навыки и уровни шеринга.
10. Базовые техники психодрамы: построение сцены, введение в роль, дублирование, зеркало, обмен ролями. Психодраматический смысл «послания» из роли, деролинг.
11. Специфические базовые техники по Д.Киппер: представление самого себя, реплики в сторону, «пустой стул», исполнение роли, диалог, монолог.
12. Общие базовые техники по Д.Киппер: «шаг в будущее», «возврат во времени», «тест на спонтанность», «сновидение» и др.
13. Футуропрактика – работа с будущим в психодраме.
14. Взаимодействие протагониста с социумом, «социальный атом» личности. Введение в социометрию.
15. Использование техники «социальный атом» в индивидуальной работе, семейной терапии и работе с группой.
16. Психодрама в работе с интенсивными чувствами («устройства» чувств, феноменология и стратегия работ).
17. Работа с горем, травмой, утратой, насилием.
18. Психосоматика, психодраматическая работа с телом и сексуальными проблемами. Работа с психосоматическими и соматоформными расстройствами. Симптом как послание тела.
19. Терапия выразительными искусствами.
20. Этапы развития идей Я.Л. Морено, создание психодрамы, социометрии и групповой психотерапии.
21. Типы межлических отношений по Я. Л. Морено.
22. Понятия: «теле», «социальный атом» и его строение, «социальная смерть».
23. Социометрия, социометрические критерии, динамические социометрические и идентификационные упражнения в группе.
24. Основные психодраматические техники, их функции и особенности выполнения.
25. Понятия «катарсис» и «инсайт» в психодраме.
26. Назначение и снятие ролей, обмен ролями, дублирование, функции дубля.
27. Основные роли руководителя психодрамы, этические требования и проблема границ.

28. Различия между ролевой игрой и психодрамой.
29. Профессиональные качества, роли, способности и личностные характеристики руководителя психодрамы.
30. Работа ведущего над собой, динамика представлений о личности руководителя психодрамы поиск своего стиля.

ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета.

В ходе текущей аттестации для оценки результатов освоения студентами курса «Игровые технологии» используются устные формы аттестации:

Итоговая аттестация студентов по курсу предполагает зачет, который может проводиться в форме собеседования,

1. Примерные вопросы для устного опроса

- 1) Отразилось ли в последние десятилетия распространение западных традиций игровой культуры в России?
- 2) В чем особенность традиционных игр и игр современных детей?
- 3) Назовите наиболее массовые теории происхождения игры.
- 4) Какие ученые исследовали народные игры, кто из собирателей народных игр Вам?
- 5) С позиций каких наук происходило изучение феномена игры?
- 6) Чем можно объяснить многообразие классификаций игр? Какие трудности встречаются на этом пути исследователи игр?
- 7) Какие педагогические функции народных игр можно выделить?
- 8) Какие конкретные формы объективной действительности отображает игровая деятельность?
- 9) Решению каких задач воспитания способствовала игра в русской культуре?
- 10) Назовите особенности ролевой игры?

2. Вопросы на зачет

- 1) Понятия «игра», «игровая деятельность» и их толкование.
- 2) Динамика отношения общества к феномену игры в истории развития человечества.
- 3) Проблема игры в философии.
- 4) Социальная природа игры.
- 5) Понятие о функциях детской игры.
- 6) Основные подходы к типологии игры в философии, психологии и педагогике.
- 7) Психолого-педагогическая характеристика подвижных игр.
- 8) Методические приемы организации подвижных игр.
- 9) Психолого-педагогическая характеристика ролевых и сюжетно-ролевых игр.
- 10) Методические приемы организации и проведения ролевых игр с детьми разного возраста.
- 11) Психолого-педагогическая характеристика интеллектуальных игр.
- 12) Методические приемы разработки и проведения интеллектуальных игр с детьми разного возраста.
- 13) Возрастной и дифференцированный подход в организации игровой деятельности.
- 14) Психолого-педагогическая характеристика игрового тренинга как специфической игровой формы. Методические приемы организации занятий игрового тренинга.

ТЕХНОЛОГИЯ ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Промежуточная аттестация - зачет без оценки, формат проведения зачета - презентация дополнительной программы для учащихся по любой самостоятельно выбранной теме с использованием технологии открытого образования.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены: составлением интеллект-карт, глоссария; презентация

ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми вопросами и практическими заданиями.

Примеры тестовых вопросов:

1. Информационный образовательный ресурс – это ...

- а) это программное приложение, обеспечивающее возможность обучаемому не только самостоятельно или с помощью преподавателя получить знания по выбранной специальности или направлению, но и закрепить необходимые навыки и умения посредством интерактивного интерфейса и встроенных функций оценки качества усвоения полученной информации;
- б) информационный образовательный ресурс, хранимый и передаваемый в цифровой форме — наиболее общее понятие, относящееся к цифровому информационному объекту, предназначенному для использования в образовании;
- в) программные средства, в которых отражается некоторая предметная область, реализуется технология ее изучения, обеспечиваются условия для осуществления различных видов учебной деятельности;
- г) наиболее широкое понятие, охватывающее различные виды информационных ресурсов, используемых в образовании. Как средство обучения он представляет собой элемент информационной среды, в которой идет учебный процесс;

2. По методическому назначению информационные образовательные ресурсы и их компоненты можно разделить на:

- а) на обучающие;
- б) творческие;
- в) информационно-поисковые;
- г) комбинированные;
- д) расчётные;

3. Обучающие информационные образовательные ресурсы –это ресурсы ...

- а) удовлетворяющие потребности системы обучения в отработке разного рода умений и навыков, повторении или закреплении пройденного материала;
- б) удовлетворяющие потребности системы обучения в формировании знаний, умений, навыков учебной или практической деятельности, обеспечении необходимого уровня усвоения учебного материала;
- в) служащие для измерения, контроля или самоконтроля уровня овладения учебным материалом;
- г) используемые для представления определенных аспектов реальности при изучении структурных или функциональных характеристик;

4. Требование обеспечения доступности обучения, с использованием информационных образовательных ресурсов, означает ...

- а) ситуацию, когда учащийся сталкивается с учебной проблемной задачей, которая требует разрешения и его мыслительная активность возрастает;
- б) достаточную глубину, корректность и научную достоверность изложения содержания учебного материала с учетом последних достижений науки;
- в) необходимость поддержки степени теоретической сложности и глубины изучения учебного материала соотносимо возрастным и индивидуальным особенностям учащихся;
- г) необходимость учета наблюдения и чувственного восприятия учащимися изучаемых объектов, их макетов или моделей;

Критерии оценивания тестовых заданий:

В зависимости от типа вопроса ответ считается правильным, если:

- в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
- в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
- в тестовом задании на установление соответствия, если сопоставление произведено верно для всех пар;
- в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность.

Оценка «отлично», если правильные ответы составляют 100 -90%

Оценка «хорошо», если правильные ответы составляют 89 –80 %

Оценка «удовлетворительно», если правильные ответы составляют 79 –70 %

Оценка «неудовлетворительно», если правильные ответы составляют 69% и

Примеры типовых практических заданий к зачету:

- Используя различные информационные ресурсы найти информацию на определенную тему по психологии.
- Используя основные методы, способы систематизации, обработки и передачи информации осуществить систематизацию, обработку и передачу информации на определенную тему.

Критерии оценивания:

Практические работы студента оцениваются по пятибалльной шкале:

Оценка «отлично» ставится в том случае, если студент:

- свободно применяет полученные знания при выполнении практических заданий;
- выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий;
- в письменном отчете по работе правильно и аккуратно выполнены все записи;
- при ответах на контрольные вопросы правильно понимает их сущность, дает точное определение и истолкование основных понятий, использует специальную терминологию дисциплины, не затрудняется при ответах на видоизмененные вопросы, сопровождает ответ примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- выполнены требования к оценке «отлично», но допущены 2 – 3 недочета при выполнении практических заданий и студент может их исправить самостоятельно или при небольшой помощи преподавателя;
- в письменном отчете по работе делает незначительные ошибки;
- при ответах на контрольные вопросы не допускает серьезных ошибок, легко устраняет отдельные неточности, но затрудняется в применении знаний в новой ситуации, приведении примеров.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- практическая работа выполнена не полностью, но объем выполненной части позволяет получить правильные результаты и выводы;
- в ходе выполнения работы студент продемонстрировал слабые практические навыки, были допущены ошибки;
- студент умеет применять полученные знания при решении простых задач по готовому алгоритму;
- в письменном отчете по работе допущены ошибки;
- при ответах на контрольные вопросы правильно понимает их суть, но в ответе имеются отдельные пробелы и при самостоятельном воспроизведении материала требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:

- практическая работа выполнена не полностью и объем выполненной работы не позволяет сделать правильных выводов, у студента имеются лишь отдельные представления об изученном материале, большая часть материала не усвоена;
- в письменном отчете по работе допущены грубые ошибки, либо он вообще отсутствует;
- на контрольные вопросы студент не может дать ответов, так как не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы.

КОУЧ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде практических заданий.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Понятие коучинга. История становления и развития коучинга
2. Сопоставительный анализ понятий коучинг, тренерство, консалтинг, фасилитация.
3. Сопоставительный анализ понятий коучинг, психотерапия, наставничество.
4. Коучинг как процесс управления развитием.
5. Философия коучинга. Коучинг как образ жизни и отношение к ней.
6. Философия коучинга. Коучинг как форма социального взаимодействия людей.
7. Методология коучинга. Коучинг как социальная парадигма. Принципы коучинга.
8. Терминология коучинга.
9. Профессиональный стандарт коуча (ICF).
10. Многообразие видов коучинга. Основания выделения видов.
11. Организационный (корпоративный) коучинг.
12. Индивидуальный коучинг. Модель индивидуального коучинга.
13. Самокоучинг. Философия и практика самокоучинга.
14. Особенности VIP коучинга.
15. Теории и модели процесса коучинга.
16. Модель GROW.
17. Стадия процесса коучинга: прояснение смысла коучинга.
18. Стадия процесса коучинга: совместное определение специфических потребностей.
19. Стадия процесса коучинга: формулирование детализированного плана коучинга.

20. Стадия процесса коучинга: выполнение задачи или осуществление деятельности.
21. Стадия процесса коучинга: критическое осмысление действий и планирование.
22. Стадия процесса коучинга: завершение взаимоотношения коучинга.
23. Формы коучинга: коучинг сессии; коучинг консультации и др.
24. Применение коучинга в профессиональном образовании.
25. Коучинг в обучении.
26. Педагог как коуч.
27. Менеджер как коуч.
28. Коучинг как новая модель лидерства.
29. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.
30. Коучинг как стиль менеджмента.
31. Коучинг в практике образовательного бизнеса. Стили коучинга.
32. Осуществление управления коучингом.
33. Техники коучинга в соответствии со стадиями процесса коучинга.
34. Техника структуры навыков?
35. Техника 3-D (техника трех измерений).
36. Методика GROW.
37. Коучинг, направленный на повышение уровня командной деятельности.
38. Техники установления обратной связи в коучинге.
39. Наблюдение в процессе слушания.
40. Правильная постановка вопросов.
41. Управление отношениями в коучинге.
42. Коммуникативные техники коучинга.
43. Коучинг в условиях дефицита времени.
44. NLP и коучинг.
45. Тренинг в стиле коучинг.
46. Язык сказок и метафор в коучинге.
47. Инструментарий коуча.
48. Коучинг принятия решений.
49. Деятельность международных организаций по коучингу.
50. Развитие рынка услуг в сфере коучинга в России.

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но и излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ЭКЗАМЕН ПО МОДУЛЮ "ПСИХОТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ"

Промежуточная аттестация по модулю проводится в форме экзамена, защита реферата по психотехнологиям.

Примерный перечень тем для реферата:

1. Здоровьесберегающие технологии
2. Информационно-коммуникационные технологии
3. Личностно-ориентированные технологии
4. Технология сотрудничества
5. Метод проектов
6. Арт-технологии
7. Технология развития критического мышления
8. Сторителлинг
9. Коучинг
10. SMART-техника
11. Командообразование
12. Технологии лидерства

В соответствии с требованиями компетентного подхода в процессе экзамена диагностируется уровень владения студентом программными знаниями (когнитивный компонент) по дисциплине и компетенциями (деятельностный компонент), указанными в ФГОС и учебном плане.

Критериями оценки **знаний** студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности **умения**, а также **компетенции** студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

ТЕХНОЛОГИИ ПРОБЛЕМНОГО ОБУЧЕНИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми заданиями и вопросами

Примерные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные задания:

- 1) Написать эссе "Преимущество проблемной технологии". Требования к документу: шрифт 12, межстрочный интервал 1.5, семь смысловых абзацев, магистрантом должен быть проведен достаточно подробный анализ литературных источников, указаны ссылки на литературные источники, наличие самостоятельного исследования с элементами новизны и практической значимости, список использованных источников и литературы.
- 2) Составить схему "Типы проблемных ситуаций".
- 3) Создание тестовой базы по заявленной теме занятия "Проблемное обучение и способы развития сознания человека": 5 тестовых вопросов с четырьмя вариантами ответов, из которых один правильный, 10 вопросов с вариантами ответа "Да" или "Нет", 6 вопросов на соответствие.

Примерные вопросы к зачету

Вопросы к зачету не предусмотрены. Проводится индивидуальное собеседование по содержательной части форм контроля текущей успеваемости студента. Тема собеседования определяется выбором преподавателя.

ТЕХНОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми заданиями и вопросами

Примерные задания, вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные задания:

- 1) Написать эссе "Преимущество проектной технологии". Требования к документу: шрифт 12, межстрочный интервал 1.5, семь смысловых абзацев, магистрантом должен быть проведен достаточно подробный анализ литературных источников, указаны ссылки на литературные источники, наличие самостоятельного исследования с элементами новизны и практической значимости, список использованных источников и литературы.
- 2) Составить схему "Типы лидерства и их особенности".
- 3) Создание тестовой базы по заявленной теме занятия "Проектное обучение и способы развития сознания человека": 5 тестовых вопросов с четырьмя вариантами ответов, из которых один правильный, 10 вопросов с вариантами ответа "Да" или "Нет", 6 вопросов на соответствие.

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие и сущность проекта и процесса проектирования с позиции системного подхода.
2. Как взаимосвязаны проект и проектирование.

- 3 Системная модель проектирования.
4. Классификация и основные типы проектов.
5. Жизненный цикл проекта 5. Юридические аспекты управления проектами. Контрактное управление проектами
6. Типы лидерства и их особенности.
7. Применимость различных типов лидерства для управления проектами.
8. Особенности командного лидера.
9. Принципы управления малой группой.
10. Стили руководства и концепции X, Y и Z.
11. Проблема выбора стиля руководства проектной командой.
12. Понятие тимспирит и тимбилдинг.
13. Условия формирования команд.
14. Проблемы формирования команд и методы их преодоления.
15. Методы оценки свойств и характеристик участников
16. Распределение ролей в команде: роль, виды ролей, принципы распределения ролей.
17. Понятие мотивации и стимулирования. Современные формы и методы мотивации.
18. Организационная структура и мотивация. Системный анализ и проектирование структуры проекта и мотивации проектной команды.
19. Современные формы стимулирования. Компенсационный пакет.
20. Убеждение как аспект мотивации в проектной группе.
21. Особенности мотивации и стимулирования в проектной группе.
22. Основные виды грантовых проектов и основные принципы фандрайзинговой деятельности.
23. Поясните принципы построения дерева проблем и дерева целей. Правило SMART.
24. Объясните принципы построения логико-структурной матрицы проекта и диаграммы Ганта.
25. Понятие и виды риска. Ситуации принятия решений при создании проекта.
26. Методы оценки риска. Применимость методов при формировании проекта.
27. Методы снижения риска и рекомендации руководителю проектов по отношению к риску.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Контроль качества усвоения знаний проводится путем оценки выполнения заданий на практических занятиях (текущая аттестация), а также контроля самостоятельной работы (проверка выполнения контрольной работы). Проверка качества усвоения знаний осуществляется не только в устной (опрос, беседа, доклад), но и в письменной форме (творческие эссе на заданную тему, конспекты, тесты для проверки знаний).

Промежуточная аттестация студента осуществляется в форме зачета.

Вопросы к зачету:

1. Соотношение понятий «труд», «работа», «занятость». Исторические формы труда.
2. Отношение к труду в историческом аспекте.
3. Особенности трудовой занятости в эпоху глобализации.
4. Виды занятости: неполная, временная, самозанятость, предпринимательство.
5. Нестандартные формы занятости. Комбинированные формы занятости.
6. Индивидуальные стратегии занятости. Концепция «портфеля работ» Ч.Хэнди.
7. Виды безработицы: вынужденная, естественная, маргинальная.
8. Исследования безработицы в зарубежной психологии: основные стратегии.
9. Психологические последствия безработицы.

10. Влияние безработицы на психологическое здоровье и эмоциональное благополучие человека.
11. Стадийные теории последствий безработицы: исследование Л. Пельцман.
12. Индивидуальные особенности переживания безработицы.
13. Основные направления деятельности Службы занятости с безработными.
14. Формы и методы психологической поддержки безработных.
15. Индивидуальная и групповая формы работы с безработными.
16. Феномен негарантированной занятости: основные определения, характеристики, подходы в изучении.
17. Социально-экономические и психологические следствия негарантированной занятости.
18. Психологические и организационные факторы, смягчающие негативное воздействие негарантированной работы.
19. Феномен вовлеченности в работу (work engagement): индивидуальные и организационные факторы.
20. Положительные эффекты вовлеченности в работу и потоковых состояний.
21. Изменения рынка труда в контексте старения населения.
22. Возможности и предпосылки трудовой активности на поздних этапах жизни.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ В ИНОЯЗЫЧНОЙ СРЕДЕ

Контроль качества усвоения знаний проводится путем оценки выполнения заданий на практических занятиях (текущая аттестация), а также контроля самостоятельной работы (проверка выполнения контрольной работы). Проверка качества усвоения знаний осуществляется не только в устной (опрос, беседа, доклад), но и в письменной форме (аннотации исследований по теме магистерской диссертации на английском языке, письменные сообщения по теме научного исследования, конспекты лекций, тесты для проверки знаний).

Промежуточная аттестация студента осуществляется в форме зачета.

Зачет проводится в форме итогового теста на знание научной терминологии на английском языке, а также устного собеседования на основе подготовленной заранее аннотации исследования в рамках выполнения магистерской диссертации, включающего короткое устное выступление и ответы на вопросы (вопросы предлагаются не только преподавателем, но и студентами-магистрантами, и также учитываются при вынесении оценки)

ПСИХОЛОГИЯ ВЛИЯНИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные вопросы к зачёту

1. Понятие «психологическое воздействие» по Ковалеву Г.А., Кабаченко Т.С.
2. Понятия «влияние», «личное и социальное влияние». Сходства и различия с понятиями «власть», «лидерство», «значимый человек».
3. Коммуникативно-личностный потенциал влияния и типы личного влияния по Кунициной В.Н., Погольше В.М.
4. Понятийный аппарат психологического воздействия: психотехника, технология, метод, прием, средства, алгоритм, стратегия, тактика, мишень воздействия (по Кабаченко Т.С.).
5. Параметры и виды воздействия (по Кабаченко Т.С.).
6. Концепция социальных автоматизмов Р.Чалдини. Принципы влияния по Р. Чалдини.
7. Критерии классификации методов влияния. Классификация Е.В. Сидоренко и 1 по выбору (Я.Р. Коттера, Г.А. Ковалева, А. Добровича, Е.Л.Доценко, Т.С.Кабаченко).
8. Метод психологического нападения, формы нападения, способы контрвлияния.
9. Метод психологического принуждения, формы принуждения, способы контрвлияния.
10. Понятие, признаки, причины манипуляции. Актуализация. Деструктивность манипуляции.
11. Виды манипулятивного воздействия (по Шострому Э., Сидоренко Е.В., Доценко Е.Л.).
12. Распознавание и защита от манипуляции. Обучение защите от манипуляции.
13. Аргументация как метод психологического влияния. Понятие аргументации, убеждения, тезиса, аргумента. Отличие аргументации от внушения. Фазы, процедуры аргументации.
14. Правила и условия эффективной аргументации. Требования к тезисам, аргументам. Законы аргументации. Убедительные, несостоятельные и некорректные аргументы.
15. Техники и виды аргументации. Тактические правила аргументации. Методы аргументации. Практические рекомендации по применению и размещению аргументов.
16. Контраргументация. Техники контраргументации.
17. Заражение как метод психологического влияния: понятие, факторы, формы.
18. Способы заражения через эмоциональное воздействие.
19. Внушение как метод психологического влияния: понятие, отличие внушения и заражения, факторы и виды.
20. Способы внушения.
21. Пробуждение импульса к подражанию как метод психологического влияния: понятие, виды, законы, условия эффективности.
22. Способы пробуждения импульса к подражанию.
23. Просьба и игнорирование как методы психологического влияния.
24. Самопрезентация как метод психологического влияния. Стратегии самопрезентации.
25. Формирование благосклонности целевой персоны как метод психологического влияния. Психологическая техника формирования аттракции.
26. Самопродвижение как метод психологического влияния.
27. Харизма и обаяние как личностные факторы влияния.

28. Методы цивилизованного противостояния влиянию: мониторинг эмоций, психологическое самбо; дополнительные способы противостояния влиянию: энергетическая мобилизация, творчество, уклонение и отказ.
29. Методы цивилизованного противостояния влиянию: информационный диалог, конструктивная критика и цивилизованная конфронтация.
30. Проблема воздействия и психологической безопасности (по Т.С. Кабаченко, Г.В. Грачёву).
31. Реакции на сознательное влияние: по Э. Аронсону (подчинение, идентификация и интернализация) и по Ф. Зимбардо (сопротивление и подчинение влиянию).
32. Психозащитные установки. Виды психологических защит и их характеристика в ситуациях влияния и воздействия.
33. Замечание и тактика нейтрализации замечаний (по П. Мицичу).
34. Диалог как развитие стратегии воздействия. Психологические условия реализации диалога. Обучение приоритетному диалогу.
35. Коммуникативная компетентность, коммуникативные умения (задавать вопросы, слушать, передавать информацию). Техники конструктивного общения (по А.А. Реану).
36. Феномены влияния группы на личность: конформность, социальная фасилитация, социальная ценность, групповая поляризация, огруппление мышления, влияние меньшинства (по Д. Майерсу).
37. Массовые влияния в больших группах: деиндивидуализация, феномен очевидца. Массовая коммуникация.
38. Управление и манипуляция в толпе, слухи (по А.П. Назаретяну). Вожаки толпы и их способы убеждения (по Лебону).
39. Убеждение и внушение в массовых информационных процессах (по Шерковину Ю.А.)
40. Влияние в деструктивных сектах.
41. Консультирование жертв деструктивных культов
42. Проблема подпорогового влияния.
43. Социальное влияние на службе здоровья. Влияние в психотерапии.
44. Влияние в правовой системе.
45. Методы воздействия на субъективные модели действительности (по Т.С. Кабаченко).
46. Методы воздействия на источники активности.
47. Методы влияния на регуляторы проявления активности.
48. Методы влияния на фоновые состояния.
49. Особенности психологического влияния и воздействия в семье и образовательных учреждениях.
50. Особенности психологического влияния и воздействия в торгово-сервисных службах, рекламе, политике и управлении.

Тестовые задания к зачету

1. Психология влияния изучает процессы и результаты изменения поведения человека, его воззрений и суждений:
 - а) другим человеком;
 - б) другим человеком, средствами массовой информации, рекламой и пр.
2. К методам непреднамеренного влияния относятся:
 - а) презентация;
 - б) подражание.
3. К методам целенаправленного влияния относятся:

- а) заражение;
 - б) провоцирование.
4. К основным типам коммуникативно-личностного влияния относится:
- а) личный магнетизм;
 - б) «воинствующая добродетель».
5. В семье причиной манипуляции со стороны одного из супругов является:
- а) его уверенность в собственных силах;
 - б) его несостоятельность.
6. При манипулировании детьми родители занимают позицию:
- а) властелина;
 - б) жертвы.
7. У учеников способность к манипулированию:
- а) постоянно совершенствуется;
 - б) постепенно исчезает.
8. Начальник и подчиненный воспринимают друг друга:
- а) как единомышленника;
 - б) как средство достижения цели.
9. При использовании в рекламе призывов типа «Ваши любимые достойны самого лучшего!» манипуляция направлена:
- а) на сексуальный инстинкт покупателя;
 - б) на чувства покупателя.
10. Одним из признаков манипуляции является:
- а) отношение к другому как к средству, объекту, орудию;
 - б) уважение адресата воздействия.
11. При субъект-субъектных отношениях:
- а) другой человек обесценивается;
 - б) признается самооценку другого человека.
12. При отношении к другому, как к равному, имеет место:
- а) партнерство;
 - б) соперничество.
13. Подпороговая подача материала является одним из приемов:
- а) сокрытия воздействия;
 - б) целенаправленного преобразования информации.
14. Физические условия планирования манипуляции включают в себя:
- а) распределение ролей;
 - б) сенсорные компоненты.
15. Забывает, не слышит, пассивен и молчалив манипулятор:
- а) «Прилипала»;
 - б) «Слюнтяй».
16. Контролирует окружающих при помощи разного рода угроз манипулятор:
- а) «Задира»;
 - б) «Судья».
17. Лидер, который просто выполняет желания тех, кого представляет, является:
- а) репрезентативным лидером;
 - б) каталитическим лидером.

18. Лидер, способный уловить новые веяния, оформить их в идеи и претворить в жизнь, является:

- а) командным лидером;
- б) каталитическим лидером.

19. Лидер, реализующий собственные идеи, называется:

- а) старшим лидером;
- б) командным лидером.

20. Лидер, оказывающий влияние на адресатов воздействия с помощью всех психологических реакций, свойственных его возрасту, называется:

- а) юным лидером;
- б) старшим лидером.

21. Лидер, который повышает собственный статус с помощью агрессии, представляет:

- а) большинство избирателей;
- б) меньшинство.

22. Такая параноидная реакция, как обвинение противников в нечестной борьбе, психологически целесообразна:

- а) для проигравшего лидера;
- б) для закулисного лидера.

23. Силу «реакции на мученичество» в манипулятивных целях использует:

- а) женщина-лидер;
- б) победивший лидер.

24. Имидж «сорви-головы» использует:

- а) мужчина-лидер;
- б) женщина-лидер.

25. Наиболее примитивной реакцией, используемой лидерами для достижения собственных целей, является:

- а) отождествление;
- б) подражание.

26. К эмоциям адресатов воздействия обращены:

- а) психологические трюки;
- б) призывы.

27. Для оказания влияния на тех, кто им нужен, лидеры используют:

- а) психологические трюки;
- б) логические коммуникации.

28. Термин «психологическая защита» впервые применен:

- а) в гештальт-психологии;
- б) в психоанализе.

29. Внутриличностные и межличностные психологические защиты:

- а) взаимозависимы и взаимобратимы;
- б) ни то ни другое.

30. Самым филогенетически древним способом защиты является:

- а) замирание и прятание;
- б) бегство.

31. Смена темы беседы на безопасную, прерывание беседы под благовидным предлогом, нежелание обострять отношения с собеседником и т.п. действия есть проявления такой базовой защитной установки, как:

- а) уход;
 - б) игнорирование.
32. Психологические защиты, релевантные характеру угрозы, принято называть:
- а) специфическими;
 - б) неспецифическими.
33. Направленность защитных действий на созидание, рост, прогрессивное развитие (отношений, психологического состояния и т.п.) свидетельствует:
- а) об их эффективности;
 - б) конструктивности.
34. Наиболее универсальным приемом защиты психических процессов от манипуляции является:
- а) предсказуемость реакций адресата воздействия;
 - б) непредсказуемость.
35. Неконгруэнтность в поведении (противоречивость вербальной и невербальной информации), наличие манипуляции:
- а) подтверждает;
 - б) опровергает.
36. Регрессия к инфантильным реакциям (плач, агрессия, тоска, чувство одиночества и т.п.):
- а) является индикатором манипулятивного воздействия;
 - б) не является.
37. Дефицит времени, отпущенного на принятие решения:
- а) позволяет предположить наличие манипуляции;
 - б) не подтверждает наличие манипуляции.
38. Распознавание угрозы манипулятивного воздействия, построенное на знании особенностей текущей ситуации и вовлеченных в нее участников, принято называть:
- а) рациональным;
 - б) эмоциональным.
39. В управленческой среде приемы манипуляции:
- а) считаются недопустимыми;
 - б) ценятся очень высоко.
40. С устранением манипуляции сложившаяся в организации структура взаимоотношений:
- а) разрушается;
 - б) сохраняется.
41. Без манипуляции психологическое качество управления:
- а) повышается;
 - б) снижается.
42. В образовании (воспитании и обучении) манипуляция:
- а) полностью исключена;
 - б) занимает почетное место.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета с оценкой.

Контроль качества усвоения знаний проводится путем оценки выполнения заданий на практических и лабораторных занятиях, а также заданий СРС. Задания представляют собой совокупность задач, отражающих основные требования Федерального государственного образовательного стандарта посредством содержания и технологий освоения данной учебной дисциплины. Проверка качества усвоения знаний осуществляется или в устной (опрос, беседа, выступление) форме, или в форме итогового компьютерного тестирования. Уровень сформированности заявленных компетенций, умений и навыков оценивается на основании обязательного решения предложенных практических задач и ситуаций во время проведения зачёта.

Примерные вопросы к зачёту

1. Психология конфликта. История возникновения и развития. Связь психологии конфликта с другими науками.
2. Методы психологии конфликта как науки. Социально-психологические методики выявления конфликта и конфликтности.
3. Понятие конфликт. Основные теории конфликтов.
4. Структура, основные уровни и виды конфликтов. Конструктивное и деструктивное развитие конфликта.
5. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта.
6. Динамика конфликта: возникновение конфликтной ситуации и сигналы конфликта, осознание конфликта и его источники.
7. Динамика конфликта: конфликтные действия участников конфликта, завершение конфликта и готовность сторон к его разрешению.
8. Условия возникновения конфликта и их значение.
9. Внутренние конфликты личности. Значение внутренних конфликтов. Исследование внутренних конфликтов личности в психологии.
10. Конфликтный тип личности. Постоянная и ситуативная конфликтность. Связь акцентуаций характера с личностной конфликтностью.
11. Межличностные конфликты. Причины возникновения межличностных конфликтов. Формы существования и динамика развития межличностных конфликтов.
12. Манипуляция как следствие и как источник различных типов конфликтов. Профилактика манипулятивных конфликтов.
13. Конфликты в малых групп: конфликт личности и группы, внутригрупповые конфликты.
14. Основные причины и направления развития внутригрупповых конфликтов, их конструктивные и деструктивные последствия.
15. Проблемы межличностных и групповых конфликтов в организации. Моббинг как форма конфликта в организации. Возможности профилактики и разрешения.
16. Основные формы и направления организационных конфликтов.
17. Функции конфликтов в организации. Конструктивное и деструктивное использования конфликтов в управлении.

18. Причины возникновения организационных конфликтов. Технологии профилактики и управления различными типами конфликтов в организации.
19. Конфликты в управлении. Причины и последствия управленческих конфликтов в организации.
20. Трудовые конфликты. Типы трудовых конфликтов и их особенности. Методы работы с трудовыми конфликтами.
21. Социальные конфликты, их связь с основными сферами социальной жизни. Конструктивное и деструктивное развитие конфликтов в социальной сфере.
22. Политические конфликты как особая форма социальных конфликтов. Виды и функции политических конфликтов, их конструктивные и деструктивные последствия.
23. Стили и стратегии поведения сторон в конфликте. Их достоинства и недостатки.
24. Основные технологии (подходы) завершения и разрешения конфликтов. Их достоинства и недостатки.
25. Переговоры как технология разрешения конфликтов. Виды переговоров. Особенности переговоров.
26. Посредничество (медиация), его основные задачи и функции. Значение посредника в процессе разрешения конфликта.
27. Модерация конфликтов в организации. Конфликтологическая компетентность модератора.
28. Этнические и конфессиональные конфликты, их характеристика и психологические особенности разрешения.
29. Семейные конфликты, их психологическая характеристика и особенности разрешения.
30. Теории механизмов возникновения конфликтов. Формулы конфликта. Конфликты типа А, Б, В.
31. Конфликтологическая компетентность в служебно-профессиональной деятельности специалиста. Психологические характеристики конфликтологической компетентности.
32. Юридические конфликты, их причины, психологические особенности протекания и разрешения.
33. Роль руководителя в управлении конфликтами. Формы и особенности управленческого поведения в конфликтных ситуациях.
34. Социально-педагогические конфликты и социально-психологические конфликты в пенитенциарных учреждениях, их причины, психологические особенности протекания и разрешения.
35. Конфликт-менеджмент. Навыки психической саморегуляции поведения и деятельности специалиста в ситуациях конфликта и затруднённого взаимодействия.
36. Социально-психологические конфликты в пенитенциарных учреждениях, их причины, психологические особенности протекания и разрешения.

РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены вопросами для реферата

Темы для реферата

1. Система дополнительного образования для детей как предмет исследования психолого-педагогическими науками
2. Системный подход к пониманию организации дополнительного образования
3. Виды учреждений дополнительного образования для детей, их характеристики и задачи.
4. Направления развития системы дополнительного образования и факторы способствующие развитию.
5. Формирование развивающих, коррекционных программ в системе дополнительного образования
6. Программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).
7. Что такое АОП и АООП. Для какой категории детей они предназначены. Особенности их реализации.
8. Программы развития для одаренных детей
9. Система музыкальных, художественных, спортивных школ дополнительного образования. Цели и задачи школ
10. Особенности клубной работы
11. Исторические аспекты создания системы дополнительного образования на примере отечественного опыта
12. Исторические аспекты создания системы дополнительного образования на примере зарубежного опыта
13. Система загородных лагерей в России и регионе
14. Программы развития для детей младшего школьного возраста
15. Программы развития для подростков
16. Военно-патриотическое воспитание в системе дополнительного образования
17. Воспитательно-образовательный процесс в системе дополнительного образования РПД «Система дополнительного образования»
18. Изучение потребностей рынка услуг в сфере дополнительного образования
19. Инновационные процессы в дополнительном образовании
20. Порядок создания, утверждения и реализации программ дополнительного образования на основании новых образовательных стандартов

МЕТОДЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ

Контроль качества усвоения знаний проводится путем оценки выполнения заданий на практических и лабораторных занятиях. Задания представляют собой совокупность задач, отражающих основные требования государственного образовательного стандарта и данной учебной дисциплины. Проверка качества усвоения знаний осуществляется не только в устной (опрос, беседа, доклад), но и в письменной форме (самостоятельные работы, конспекты), тестовый контроль знаний.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ В СТРУКТУРЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Контроль качества усвоения знаний проводится путем оценки выполнения заданий на практических занятиях. Задания представляют собой совокупность задач, отражающих основные требования государственного образовательного стандарта и данной учебной дисциплины. Проверка качества усвоения знаний осуществляется не только в устной (опрос, беседа, доклад), но и в письменной форме (самостоятельные работы, конспекты), тестовый контроль знаний.

ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные вопросы к зачёту

1. Понятие и виды команд.
2. Классификация команд и ее критерии.
3. Команда или коллектив.
4. Основные признаки команды.
5. Основы для формирования команды.
6. Организационно-управленческие, психологические аспекты, системно аналитические аспекты формирования команды.
7. Эффективная проектная команда и критерии эффективности.
8. Участники и члены команды.
9. Роли и функции участников и членов команды.
10. Основные роли: руководитель команды, управляющий комитет, команда экспертов, команда проекта, контролер проекта и требования, предъявляемые к ним.
11. Формирование команды.
12. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование.
13. Особенности создания и функционирования команды.
14. Стадии жизненного цикла команды.

15. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций.
16. Уровни деловых коммуникаций.
17. Составляющие и фазы деловых коммуникаций.
18. Преобразование группы в команду.
19. Принципы организации командной формы работы.
20. Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды.
21. Численный состав команды. «Эффект» команды.
22. Требования к управлению взаимодействием участников.
23. Группа - сплоченная команда – суперкоманда.
24. Трехэтапная модель развития команды
25. Работа с членами команды: тренинг и коучинг.

Примерные тестовые задания:

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

- а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
- д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

- а) динамичный деловой стиль работы;
- б) жёсткое единоначалие;
- в) информационная открытость и адекватность;
- г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
- д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);

- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;
- ж) самоорганизация.

Руководитель команды – это:

- а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
- в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерное содержание ситуационной задачи.

Вам необходимо подготовить студенческий актив факультета для выполнения лидерских задач:

- привлечения и вовлечения студентов к участию в конкурсе творческих работ (тема на выбор из плана работы воспитательного отдела факультета психологии БГПУ им. М. Акмуллы),
- делегирования полномочий и распределения задач среди студентов,
- обеспечения учета уровня компетентности студентов и их опыта участия в подобных мероприятиях,
- разработки схемы оценки качества (саморефлексию) деятельности членов студенческого актива по выполнению вышеуказанных задач.

Составьте сценарий обучающего мероприятия.

Примерные задания теста для зачета.

1. Каковы отличительные черты хорошо организованной реализации стратегии компании?

- а) четкость стратегических целей;
- б) ясность того, как и за счет чего предполагается их достиг-
- в) как и в чем будут измеряться результаты по всем направлениям.

2. Какое определение раскрывает понятие «человеческий капитал»?

- а) это совокупность личностных качеств, знаний, навыков и способностей сотрудников компании, которая «работает» на компанию и покидает ее после окончания рабочего дня;
- б) это совокупность компетенций и социальных связей, которыми обладает компания и которые «работают» на реализации) ее стратегии;

в) это знания, опыт и навыки человеческих ресурсов.

3. Какие ошибки стратегического управления российских компаний специалисты считают типичными?

- а) оценку персонала как ключевого ресурса в реализации стратегии;
- б) использование нефинансовых оценок, неадекватных бизнес-стратегии;
- в) недостаток внимания к обучению и внутренним коммуникациям персонала;
- г) использование компанией только финансовых оценок.

4. В чем заключается отличие понятия «лидерство» от понятия «менеджмент»?

- а) лидерство — это сила, которая создает способность группы людей делать что-либо на более высоком уровне или добиваться лучших результатов;
- б) лидерство — это сила, которая занимается планированием, координацией, руководством и контролем рутинной деятельности по воодушевлению.

5. В чем заключается сущность «мягкого» подхода к управлению человеческими ресурсами?

- а) фокус на количественных и легко измеряемых аспектах управления, связанных, прежде всего, с бизнес стратегией и снижением издержек на персонал;
- б) фокус на развитие приверженности и вовлечения персонала в дела компании;
- в) обеспечение согласия персонала в отношении организационных целей и методов управления как решающего фактора организационного успеха.

6. В чем особенности типа управленческого лидерства «сбились с пути»?

- а) ясность и общность видения цели и соответствующая ей структура группы;
- б) структура группы не соответствует цели, но есть единство ее понимания; в структура не оптимальная, цели не ясны;
- г) нет ясности в отношении цели, но группа хорошо структурирована.

7. Какие факторы определяют лидерство на макроуровне?

- а) уровень экономического развития общества;
- б) общая культура и уровень социальной напряженности в обществе;
- в) партнеры и клиенты;
- г) государственные службы и чиновники; д) политико-правовые гарантии бизнеса; е) уровень образованности и профессиональной подготовленности работоспособного населения.

8. Чем определяется удовлетворенность работой?

- а) осознание тесной связи деятельности с индивидуальными интересами;
- б) доминирование положительных эмоциональных переживаний, сопровождающих процесс трудовой деятельности;
- в) понимаем того, что работник работает в лучших по сравнению с другими условиях.

9. В чем сущность «жесткого» подхода к управлению человеческими ресурсами?

- а) фокус менеджеров на количественных и легко измеряемых аспектах управления, связанных, прежде всего, с бизнес стратегией и снижением издержек на персонал;
- б) фокус менеджеров на развитие приверженности и вовлечение персонала в дела компании;
- в) применение жестких методов в отношении персонала для обеспечения его согласия в отношении организационных целей.

10. В каких случаях имеет место отношение лидерства?

- а) последователи осознают наличие некоторых потребностей, оптимальное удовлетворение которых возможно только благодаря поддержанию взаимодействия;
- б) лидер осознает потребность в осуществлении лидер-

в) все участники (и лидер, и последователи) осознают потребности, оптимальное удовлетворение которых возможно только благодаря поддержанию взаимодействия.

11. Какие ошибки стратегического управления российских компаний специалисты считают типичными?

а) оценку человеческих ресурсов как ключевых в реализации стратегии;

б) использование нефинансовых оценок, неадекватных бизнес-стратегии, невнимание к обучению и внутренним коммуникациям персонала, а также непонимание персоналом стратегии компании;

в) использование компанией нефинансовых оценок, неадекватных бизнес-стратегии, невнимание к обучению и внутренним коммуникациям персонала, а также непонимание персоналом стратегии компании.

12. В чем отличие формального лидерства от неформального?

а) оно направлено на выражение, оформление и регуляцию межличностных отношений, носящих неофициальный характер;

б) оно отличается нестабильностью и ограниченными источниками силы и влияния;

в) оно представляет собой процесс управления общением и деятельностью членов группы, осуществляемый руководителем как представителем легитимной власти на основе правовых отношений и личностного влияния;

г) оно отличается нестабильностью и неограниченностью источников влияния.

13. Каковы функции лидера?

а) контроль и оценка;

б) определение направления;

в) объединение людей;

г) мотивация и побуждение

14. Определите факторы успеха управленческого лидера:

а) способность фокусировать свою энергию и имеющиеся ресурсы на общие цели;

б) способность при необходимости идти на риск, конфликт и противостояние;

в) низкий порог чувствительности к переживаниям подчиненных;

г) склонность к нанесению им обид и запугиванию;

д) способность делегировать полномочия и создавать команды;

е) создание отношений сверхзависимости.

15. В чем заключается основа влияния управленческого лидера?

а) сила авторитета личности лидера; статусная власть и сила санкционирующего воздействия приказов и распоряжений.

16. Какие характеристики последователей являются факторами эффективности управленческого лидерства?

а) согласие в отношении целей и распределения ролей;

б) удовлетворенность работой;

в) оценка эффективности групповой и индивидуальной работы.

17. Каких лидерских компетенций требует управление командами от руководителя?

а) способность внушать безусловную веру в себя и свои возможности, определять законность своей власти и решений;

б) способность генерировать идеи и находить инновационные решения стандартных и нестандартных проблем, инициировать творчество и инновации;

в) удовлетворение эмоциональных потребностей последователей, способность к наставничеству и обучению людей;

г) способность устанавливать и развивать атмосферу взаимного доверия и взаимопонимания;
д) терпимость к инакомыслию и высокие навыки демократического стиля управления.

18. Как оценивается роль оценки управленческого лидерства?

- а) как одна из целей деятельности подразделения по работе с персоналом;
- б) как средство совершенствования организационной деятельности и повышения конкурентных преимуществ компании.

19. В чем сущность воздействия на воображение человека?

- а) побуждение человека воспроизвести некоторую информацию;
- б) побуждение к определенным ассоциациям, с помощью которых сознание создает образ, затрагивающий эмоции и формирующий интерес к определенной активности;
- в) формирование новых понятий и создание определенных причинно-следственных связей между существующими,

20. При какой численности группы ее структуризация и Дифференциация ролей приобретает жизненную важность, появляются подгруппы и лидер должен обеспечить процедуры коммуникации лицом к лицу?

- а) 2—6 членов;
- б) 7—12 членов;
- в) более 12 членов.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И КУЛЬТУРА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные вопросы к зачёту

1. Понятие и виды профессиональной этики.
2. Профессионализм как нравственная черта личности.
3. Кодексы профессиональной этики и их роль в профессиональной деятельности.
4. Этический кодекс организации: структура и функции
5. Этика взаимоотношений руководителя и подчиненного.
6. Этика делового общения: понятие и формы.
7. Этические требования к проведению деловых бесед, встреч и переговоров.
8. Понятие культуры общения личности.
9. Функции культуры общения личности. Человекотворческая функция – главная функция культуры общения.
10. Основные принципы коммуникации.
2. Я-концепция и уровень притязаний.
3. Эффекты социальной перцепции. Стереотипы и предрассудки.
4. Сущность вербальной коммуникация.
5. Сущность невербальной коммуникации.
6. Правила ведения деловой беседы.
7. Пассивное, агрессивное и ассертивное поведение.
8. Стратегии поведения в конфликте.

9. Социальная фасилитация и социальное расслабление.
10. Группомыслие и групповая поляризация.
11. Принятие решений в группах.
12. Роли и лидерство в группах.
13. Теории лидерства.
14. Повторение, усложнение и систематизация информации.
15. Мнемонические приемы запоминания информации.
16. Рифмовка, сокращение слов и укрупнение информации.
17. Дивергентное и конвергентное мышление.
18. Планирование и развитие мысли от конца к началу.
19. Организация ключевых идей в логическом порядке.
20. Слова-паразиты и слова, вызывающие доверие.
21. Барьеры в общении и пути их преодоления.
22. Ведущий тренинга: роли и стили руководства группой.
23. Виды социально-психологического тренинга.
24. Коммуникативная компетентность личности: понятие, структура, содержание. Коммуникативный стиль.
25. Коммуникация (коммуникативное взаимодействие): понятие, виды, фазы.

Примерные тестовые задания:

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

Функция общения, при которой индивид регулирует (изменяет) как свое собственное поведение, так и поведение партнера по общению

- a. регулятивная
- b. коммуникативная
- c. перцептивная
- d. когнитивная

Функция общения состоит в обмене информацией между индивидами

- a. регулятивная
- b. коммуникативная
- c. перцептивная
- d. когнитивная

Функция реализуется в том, что общение включает в себя взаимное восприятие партнерами друг друга, которое во многом обеспечивает или затрудняет понимание общающихся

- a. регулятивная
- b. коммуникативная
- c. перцептивная
- d. когнитивная

Лицо, посылающее сообщение

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. цель

Лицо, которому направлено сообщение

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. цель

Содержание коммуникативного акта

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. сообщение

Среда, обеспечивающая связь адресанта с его адресатом

- a. адресант
- b. адресат
- c. канал связи
- d. сообщение

Зачем, ради чего послано сообщение

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. цель

То, что достигнуто в итоге общения

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. результат

Использует в качестве знаковой системы человеческую речь, естественный язык

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков
- c. паралингвистическая система
- d. экстралингвистическая система

Система вокализации, т.е. качество голоса, его диапазон, тональность

- a. оптико-кинестическая система знаков
- b. паралингвистическая система
- c. экстралингвистическая система
- d. вербальное общение

Использование общей моторики различных частей тела для выражения эмоциональных реакций

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков

- c. паралингвистическая система
- d. экстралингвистическая система

Паузы, покашливание, плач, смех, вариации речевого темпа

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков
- c. паралингвистическая система
- d. экстралингвистическая система

Нормами пространственной и временной организации общения занимается

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков
- c. паралингвистическая система
- d. проксемика

Эмоциональный отклик на проблему собеседника, сопереживание его жизненным обстоятельствам и внутреннему состоянию

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Осознание адресантом того, как он воспринимается партнером по общению

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего субъекта

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Приятные слова, содержащие небольшое преувеличение положительных качеств человека

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Способ понимания другого человека через осознанное или бессознательное уподобление себя его характеристикам

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия

- d. идентификация

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета. Оценка складывается из работы студентов с лекционным материалом, активности студентов на практических занятиях, а также учитывается качество выполнения заданий, выполняемых студентами в рамках заданий СРС. Предусмотрена курсовая работа по дисциплине.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие и признаки проекта. Основные ограничения проекта. Классификация проектов
2. Система управления проектом. Понятия субъекта и объекта управления проектами.
3. Жизненный цикл проекта. Процессы управления проектом.
4. Структурная декомпозиция работ проекта. Виды СДР. Этапы разработки СДР. Связь СДР с процессами жизненного цикла проекта.
5. Управление проектом по временным параметрам. Определение работы. Логические связи работ. Виды работ.
6. Разработка календарного плана
7. Оптимизация и контроль календарного плана.
8. Управление стоимостью проекта. Оценка стоимости. Формирование сметы.
9. Бюджет проекта. Планирование бюджета проекта. Контроль бюджета проекта
10. Контроль стоимости проекта методом освоенного объема.
11. Проектные отклонения. Сценарии управления отклонениями
12. Управление рисками.
13. Управление проблемами. Управление изменениями.
14. Организационные структуры в проектах. Виды организационных структур
15. Команда проекта. Командные роли.
16. Качество управления проектами. Основные процессы обеспечения качества проекта.
17. Ключевые показатели деятельности.
18. Стандарт управления проектами на предприятии.
19. Модели зрелости управления проектами.
20. Управление коммуникациями проекта. Выбор системы управления проектами.

Примерная тематика курсовых работ (проектов) по дисциплине

«Управление проектами»:

1. Влияние риска и неопределенности при оценке эффективности проекта.
2. Маркетинг проекта.
3. Менеджмент качества проекта.
4. Перспективные направления развития методов управления командой проекта.
5. Планирование проектной команды: инструменты и методы количественного и качественного планирования.
6. Понятие команды проекта, принципы и подходы к ее формированию.
7. Понятие офиса проекта, основные принципы проектирования и состав офиса проекта.
8. Разработка концепции проекта: формирование идеи проекта, предварительная проработка целей и задач проекта, предварительный анализ осуществимости проекта, ходатайство о намерениях.
9. Разработка проекта по формированию стратегии организации.

10. Разработка проекта по открытию компании.
11. Разработка проекта рекламной кампании продукта.
12. Разработка проекта по созданию бренда.
13. Разработка проекта по повышению уровня мотивации персонала.
14. Разработка проекта повышения конкурентоспособности организации.
15. Разработка проекта проведения маркетинговых исследований.
16. Управление проектами малого и среднего бизнеса.
17. Стратегии и направления развития проектной команды.
18. Управление закупками, поставками и запасами.
19. Управление стоимостью проекта.
20. Эффективность проекта: критерии и методы оценки.

ЭКЗАМЕН ПО МОДУЛЮ "МОДУЛЬ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ"

Промежуточная аттестация по модулю проводится в форме экзамена, презентация портфолио по ключевым компетенциям

В соответствии с требованиями компетентного подхода в процессе экзамена диагностируется уровень владения студентом программными знаниями (когнитивный компонент) по дисциплине и компетенциями (деятельностный компонент), указанными в ФГОС и учебном плане.

Критериями оценки **знаний** студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности **умения**, а также **компетенции** студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

АДАПТИВНЫЙ КУРС ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Промежуточная аттестация выполняется в форме оценки по рейтингу.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены вопросами, тестовыми заданиями, кейс-задачами.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Высшее профессиональное образование и его значение для человека и жизнедеятельности.
2. Содержание учебного процесса в вузе. Формы учебных занятий.
3. Технологии и методы самоорганизации.
4. Методика работы с учебной литературой, электронными учебными ресурсами.
5. Самоконтроль в процессе деятельности и оценивание результатов.
6. Техники планирования личного времени.
7. Технологии избегания конфликтов.
8. Значение и роль информации для человека.
9. Подготовка к публичному выступлению.
10. Основные правила общения с собеседником.
11. Самоорганизация здоровья студента. Технологии сохранения здоровья в период получения профессионального образования.

Примерные тестовые задания:

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

1. Суть балльно-рейтинговой системы заключается в ...
 - а) Измерении трудоемкости дисциплины
 - б) Определении успешности и качества освоения дисциплины через определенные показатели
 - в) Разработке критериев оценивания знаний студентов
 - г) Отслеживании посещаемости обучающихся на занятии
2. Образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц это – ...
 - а) Индивидуальный учебный план
 - б) Адаптированная образовательная программа
 - в) Основная образовательная программа
 - г) Учебный план
3. Зачетная единица представляет собой числовой способ выражения трудоемкости учебной нагрузки студента. 1 зачетная единица соответствует
 - а) 1 академическому часу
 - б) 2 академическим часам
 - в) 36 академическим часам
 - г) 240 академическим часам

Примерные кейс-задания:

Проанализируйте предложенную ситуацию и ответьте на вопросы:

Студент ИП I курса БГПУ им. М.Акмиллы при усиленной подготовке к первой экзаменационной сессии столкнулся с тем, что из-за перегрузок, неправильного режима питания, несоответствующего режима сна и нервных волнений его здоровье стало стремительно ухудшаться.

1. Что делать выпускнику? Как пережить этот непростой период с наименьшими «потерями» для психического и физического здоровья?

2. Определите все возможные факторы, которые могут влиять на здоровье выпускника, расположив их в порядке значимости (от самого значимого к наименее):

№ п/п	Факторы, влияющие на здоровье	Последствия

3. На какие, из этих факторов может влиять сам студент? Кто еще может помочь?

3. Как предотвратить или снизить риски, связанные с ухудшением здоровья?

4. Составьте памятку для студентов, которая поможет им получить советы по охране здоровья в период подготовки к экзаменам.

ЭЛЕКТРОННАЯ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в примерных вопросах к зачету и практических заданиях.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Например:

a. Подберите книги по своему направлению обучения.

b. Подберите статьи по своему направлению обучения. Используя «Электронный каталог» сделать подборку статей из имеющихся в фонде библиотеки источников.

c. Какие книги по вашему направлению обучения есть в фонде? Используя «Электронный каталог книг» и поиск с помощью словарей, сделайте подборку литературы, оформите «Требование на книгу».

d. Подберите статьи по своему направлению обучения. Используя «Электронный каталог статей» и подпрограмму «Поиск» сделайте подборку статей из имеющихся в фонде источников.

e. Найдите литературу по своему направлению обучения в ЭБС. Откройте полный текст книги, изучите работу с текстом при помощи инструментов.

f. Осуществите поиск статей по педагогике в Электронной библиотеке eLibrary.

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ В РЕГИОНЕ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета без оценки.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми заданиями и вопросами

Примерные задания и вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные тестовые задания

На соответствие:

1) Верно ли, что органами общественного управления образовательными системами являются попечительский совет, совет школы, общественные организации учительского, ученического и родительского коллективов?

2) Верно ли, что органами государственного управления образовательными системами являются федеральные (центральные), ведомственные, государственные органы, республиканские, краевые, областные, муниципальные?

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

1) Основными функциями управления образовательными системами являются:

А. Педагогический анализ, педагогический анализ урока как педагогической системы, проблемно-ориентированный анализ;

Б. Педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, регулирование, коррекция, учёт, контроль;

В. Авторитарный, демократический, и либеральный стили руководства;

Г. Осуществление контроля: предварительного, текущего и итогового.

2) Управление и руководство – в чём их различие?

А. Управление – это целенаправленное воздействие субъекта на объект управления, а руководство – это целенаправленное воздействие на коллективы: педагогический, ученический и родительский;

Б. Управление – это разновидность современного менеджмента, а руководство и есть менеджмент;

В. Управление – это и есть руководство;

Г. Контроль и руководство – основные элементы управления.

Примерные вопросы к зачету

1. Основные функции, методы и принципы государственного управления.

2. Особенности организации государственной службы в Российской Федерации. Органы государственной власти в современной России. Структура и функции федеральных органов государственной власти России.

3. Институт Президента РФ в системе государственной власти, Правительство РФ и система федеральных органов исполнительной власти.

4. Система региональной государственной власти. Государственное управление образованием в субъектах РФ.

5. Структура региональных органов исполнительной власти. Исполнительные органы управления образованием в субъектах РФ.

6. Компетенция образовательных организаций в системе профессионального образования.

7. Государственно-общественный характер управления образованием.

8. Система государственно-общественного управления образованием и образовательной организацией.
9. Общее понятие системы, педагогической системы, образовательной системы. Особенности педагогической системы.
10. Структурные компоненты педагогической системы. Функциональные компоненты педагогических систем.
11. Критерии оценки педагогических систем.
12. Характеристика действующих систем управления образованием. 5. Общее понятие об управлении. Общие свойства систем управления. Законы управления.
13. Понятие менеджмента, педагогического менеджмента. Объекты и субъекты педагогического менеджмента. Системообразующие факторы и компоненты педагогического менеджмента.
14. Актуальные проблемы управления образованием в современных условиях.
15. Основные функции управления образовательными системами.
16. Государственно-общественной системы управления образованием: понятие, структура. Факторы, влияющие на строение управления образованием.
17. Компетенция и ответственность законодательных и исполнительных органов власти в области образования.
18. Организация, порядок создания образовательного учреждения: регистрация, лицензирование, аттестация, аккредитация.
19. Управление функционированием и развитием образовательных систем.
20. Управленческая культура руководителя.
21. Взаимодействие социальных институтов в управлении образовательными системами
22. Повышение квалификации и аттестация работников школы

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА РАЗВИТИЯ ДЕТСКОГО И МОЛОДЕЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине предполагает использование следующих вариантов ФОС:

1. Задание

Проанализировать эпизоды документального фильма А. Габриловича «Бродвей нашей юности» и фильма А. Тарковского «Стиляги». Вычленив основные характеристики неформального движения «стиляг», результатом чего должно стать заполнение таблицы:

Кто? (социальная база движения, их социальное положение)	Что? (формы выражения движения, действия, ритуалы и практики)	Где? (типичные места собраний и обитания представителей движения, знаковые места)	Зачем, почему? (какова мотивация участия, разделяемые ценности, идеи)	Какова реакция общества? (какие санкции вводились, какими способами пытались искоренить и почему)

Методические указания для заполнения таблицы:

-Внимательно посмотреть документальный фильм, в художественном фильме постараться дистанцироваться за рамки сюжета, критически проанализировать картину с учетом имеющихся анахронизмов, художественного вымысла, гиперболизации, особенностей жанра.

-Заполнять таблицу как можно подробнее, не вдаваясь в несущественные детали.

2. Дать краткую характеристику современных молодежных политических движений и организаций, в которой должны быть обязательно отражены следующие моменты:

- История создания, основные даты и предшествующие события.

- Лидеры (основатели и действующие в настоящий момент)

- Идеология и риторика (на основе какой политической платформы действует организация)

- Другие "взрослые" и молодежные организации, с которыми налажены взаимосвязи, проходят совместные мероприятия и т.д.

- Примеры наиболее известных акций, проектов.

- Актуальное состояние (если движение распалось, то указать, когда это произошло).

Примерный список организаций:

1. Молодые социалисты России (Партия «Справедливая Россия»). Современная организация "Общероссийское общественное движение "Социал-демократический союз молодёжи России СПРАВЕДЛИВАЯ СИЛА"

2. Молодая гвардия Единой России (Партия «Единая Россия»).

3. Молодёжное Яблоко (Партия «Яблоко»)

4. Время молодых («Соколы Жириновского»), Молодёжный центр ЛДПР (ЛДПР)

5. Ленинский Комсомол Российской Федерации (ЛКСМ РФ) (КПРФ)

Молодёжные отделения политических организаций

1. Евразийский союз молодёжи (Международное евразийское движение)

2. Революционный коммунистический союз молодёжи — РКСМ(б) (РКРП-РПК)

3. Всесоюзная молодая гвардия большевиков — молодёжное отделение ВКПБ

Авангард красной молодежи (АКМ) + Авангард красной молодежи «Трудовой России» (АКМ – ТР)

Итоговая аттестация по дисциплине – зачет в форме презентации одной из тем по выбору.

Темы для зачета.

1. Деятельность молодежных общественных объединений: опыт и перспективы.

2. Комплексные региональные целевые программы как важный инструмент взаимодействия органов управления и молодежных общественных объединений на различных уровнях.

3. Молодежные общественные объединения в профилактике преступности у несовершеннолетних: из опыта работы

4. Молодежный парламентаризм: история, достижения, перспективы.

5. Роль современных коммуникационных технологий в развитии молодежного движения в России.

6. Молодежное экологическое движение.

7. История скаутинга в России.

8. Молодежное христианское движение в России.

9. Военно-патриотическое молодежное движение: сущность, история, основные направления и организации.

10. Неформальные молодежные движения в России: история и современность.

11. Молодежные общественно-политические движения современной России.

12. Молодежный акционизм как форма политического участия и политическая технология.

13. Современные креативные формы политического участия молодежи: флеш-мобы, перформансы, хеппенинги, наномитинги.

14. Протестная активность молодежи в современной России.
15. Политическое участие молодежи в коммуникационном пространстве сети Интернет.
16. Сетевые формы организации политической активности молодежи.
17. История молодежного международного сотрудничества.

СОВРЕМЕННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета, студентам предлагается тест «Современные управленческие стратегии»

Тесты по темам дисциплины

1. Какие из следующих утверждений вы считаете верными:

- существуют оптимальные для всех фирм стратегии;
 - процесс выработки стратегии для каждой фирмы уникален;
 - фирмы должны использовать единые методы стратегического управления;
 - при выработке стратегии фирмы учитывают некоторые обобщенные принципы.
- 1) первое;
 - 2) второе; 3) третье;
 - 4) четвертое.

2. Перенос центра внимания высшего руководства фирмы на окружение с целью своевременного реагирования на происходящие в нем изменения характерен для перехода от:

- 1) текущего планирования к долгосрочному;
- 2) стратегического планирования к стратегическому управлению;
- 3) долгосрочного планирования к стратегическому.

3. Миссия организации сформулирована следующим образом: «Организация существует для производства товаров и услуг с целью получения дохода от их реализации».

Такая формулировка миссии характерна для:

- 1) стратегического управления; 2) оперативного управления; 3) обоих видов управления.

4. Что является характерным для менеджеров при стратегическом управлении:

- 1) ориентация внутрь организации;
- 2) поиск путей более эффективного использования ресурсов;
- 3) поиск новых возможностей в конкурентной борьбе; 4) отслеживание и адаптация к изменениям в окружении;
- 5) ориентация на внешнюю среду.

5. Какие из следующих положений характерны для принципов управления персоналом в рамках стратегического управления:

- 1) работники — это ресурс организации;
- 2) персонал — это исполнители отдельных работ и функций;
- 3) работники — основа организации;
- 4) работники — основная ценность организации;
- 5) персонал — это источник благополучия фирмы.

6. Эффективность деятельности и управления предприятием определяется прибыльностью и рациональностью использования производственного потенциала.

Такая оценка эффективности характерна для:

- 1) стратегического управления; 2) оперативного управления;
- 3) текущего управления.

7. Организация, использующая стратегическое управление, планирует свою деятельность исходя из того, что:

- 1) окружение не будет изменяться;
- 2) в окружении не будет происходить качественных изменений;
- 3) в окружении постоянно будут происходить изменения.

8. При стратегическом управлении планы организации:

- 1) предусматривают только конкретные действия в настоящем и будущем;
- 2) базируются на четко известном и неизменном конечном состоянии; 3) фиксируют желаемое в будущем состояние организации;
- 4) позволяют организации реагировать на изменения в окружении.

9. Определение степени концентрации продаж и прибылей фирмы в одной стратегической зоне хозяйствования помогает:

- 1) оценить стратегическую уязвимость фирмы;
- 2) оценить эффект синергии;
- 3) осуществить балансирование стратегических зон хозяйствования на различных стадиях жизненного цикла.

10. Большая эффективность труда вследствие специализации по видам и методам работы, технологических инноваций в производственных процессах, оптимальной загрузки оборудования, более полного использования ресурсов, внедрения новых концепций товара является эффектом:

- 1) масштаба производства;
- 2) кривой опыта;
- 3) масштаба деятельности;
- 4) синергии.

11. Какое из следующих утверждений вы считаете правильным:

- стратегическое управление — новая прогрессивная форма управления, поэтому организации могут перейти к ней легко и быстро;
- переход к стратегическому управлению требует определенных затрат времени, но не ресурсов;
- для того чтобы в организации начал осуществляться процесс стратегического управления, требуются огромные усилия;
- переход к стратегическому управлению требует больших затрат времени и ресурсов.

- 1) первое;
- 2) второе;
- 3) первое и второе;
- 4) второе и третье;
- 5) третье;
- 6) третье и четвертое;
- 7) четвертое.

12. Явление, когда доходы от совместного использования ресурсов превышают сумму доходов от отдельного использования те же ресурсов, называют эффектом:

- 1) масштаба производства;

- 2) кривой опыта;
- 3) масштаба деятельности;
- 4) синергии.

13. Какова последовательность действий в рамках стратегического управления?

- 1) определение целей — определение миссии — выбор стратегии;
- 2) выбор стратегии — определение миссии — определение целей;
- 3) определение миссии — определение целей — выбор стратегии; 4) определение миссии — выбор стратегии — определение целей.

14. Конкурентные преимущества, связанные с наличием дешевой рабочей силы, доступностью источников сырья, относятся к конкурентным преимуществам:

1) высокого ранга;

2) низкого ранга.

15. Какие из перечисленных факторов определяют конкурентную силу поставщика организации:

- 1) уровень специализации поставщика;
- 2) концентрированность поставщика на работе с конкретными клиентами;
- 3) темпы инфляции и нормы налогообложения;
- 4) все перечисленные факторы.

16. Конкурентная среда организации определяется:

- 1) только внутриотраслевыми конкурентами;
- 2) внутриотраслевыми конкурентами, производящими аналогичную продукцию;
- 3) фирмами, производящими замещающий продукт;
- 4) только фирмами, которые могут выйти на рынок с тем же продуктом.

17. В процессе структурированного наблюдения:

- 1) исследуются и фиксируются только те виды поведения, которые заранее определены, а все остальные игнорируются;
- 2) фиксируются все виды поведения изучаемого объекта в конкретной ситуации.

18. К какой составляющей SWOT-анализа относится следующий набор показателей, характеризующих положение фирмы:

- хорошая репутация;
- расширение производственной линии;
- вертикальная интеграция;
- удовлетворение своим положением относительно конкурирующих фирм.

- 1) сильные стороны;
- 2) слабые стороны; 3) возможности;
- 4) угрозы.

19. Повторные исследования с одинаковой структурой выборки и каждый раз с одними и теми же участниками, отбирающимися по специальной методике, являются:

- 1) мониторингом;
- 2) панельными исследованиями;
- 3) бенчмаркингом.

20. Для школы человеческих отношений характерны:

- 1) содержательные теории мотивации; 2) процессуальные теории мотивации;
- 3) теория справедливости Адамса.

21. В ситуации, когда сотрудники не готовы к разрешению задачи, но хотят научиться ее выполнять, наиболее целесообразным стилем лидерства в соответствии с моделью Херши—Бланшарда является:

- 1) инструктирование;
- 2) делегирование; 3) поддержка;
- 4) привлечение.

22. Миссия организации:

- 1) дает конкретные указания относительно вида и сроков деятельности;
- 2) задает основные направления движения организации;
- 3) определяет отношение организации к процессам внутри и во вне ее.

23. Для каких целей организации характерна наибольшая детализация и конкретизация?

- 1) для краткосрочных;
- 2) для среднесрочных;
- 3) для долгосрочных.

24. Цели организации должны:

- 1) задавать общие направления функционирования организации;
- 2) четко и конкретно фиксировать конечное состояние;
- 3) задавать конкретные сроки выполнения;
- 4) определять ответственных за достижение определенных целей.

25. К какой группе стратегий относятся стратегии, связанные в основном с изменением продукта и (или) рынка и не затрагивающие отрасль, положение фирмы внутри отрасли и технологию:

- 1) концентрированного роста;
- 2) интегрированного роста; 3) диверсификации;
- 4) сокращения.

26. Какой тип стратегии (из группы стратегии концентрированного роста) выбрала фирма, прилагающая большие усилия в области маркетинга и стремящаяся завоевать лучшие позиции с данным продуктом на данном рынке:

- 1) стратегию развития рынка;
- 2) стратегию развития продукта;
- 3) стратегию проникновения на рынок.

27. Какая стратегия наиболее привлекательна для фирмы, которая дальше не может развиваться на одном из рынков с данным продуктом в рамках данной отрасли:

- 1) концентрированного роста;
- 2) интегрированного роста; 3) диверсификации;
- 4) сокращения.

28. Какая из перечисленных стратегий развития предполагает отказ от рассмотрения долгосрочных перспектив бизнеса в пользу максимального получения доходов в краткосрочной перспективе:

- 1) стратегия развития продукта;
- 2) стратегия обратной вертикальной интеграции;
- 3) стратегия «сбора урожая»;
- 4) стратегия конгломератной диверсификации;
- 5) стратегия сокращения расходов.

29. Может ли фирма на практике одновременно реализовывать несколько стратегий:

- 1) может;
- 2) не может;
- 3) может, только если это многоотраслевая компания.

30. Какие из следующих факторов должны быть в первую очередь учтены при выборе стратегии (являются ключевыми):

- 1) сильные стороны отрасли;
- 2) сильные стороны фирмы;
- 3) цели фирмы;
- 4) интересы высшего руководства;
- 5) квалификация работников;
- 6) степень зависимости от внешней среды;
- 7) все перечисленные факторы.

31. Какие стратегии должны выбирать лидирующие фирмы, если отрасль идет к упадку:

- 1) концентрированного роста;
- 2) интегрированного роста; 3) диверсификации;
- 4) сокращения.

32. Какие стратегии может выбирать фирма, имеющая слабые конкурентные позиции, при быстром росте рынка:

- 1) пересмотр стратегий концентрации;
- 2) диверсификация;
- 3) горизонтальная интеграция или слияние;
- 4) сокращение;
- 5) вертикальная интеграция;
- 6) ликвидация.

33. Какие из следующих факторов могут влиять на выбор стратегии:

- 1) наличие финансовых ресурсов;
- 2) отношение высшего руководства к риску;
- 3) обязательства по предыдущим стратегиям; 4) личные симпатии и антипатии руководителей;
- 5) все перечисленные факторы.

34. Какие стратегии может выбирать фирма, имеющая сильные конкурентные позиции, при медленном росте рынка:

- 1) совместное предприятие в новой области;
- 2) концентрическая диверсификация;
- 3) горизонтальная интеграция или слияние;
- 4) сокращение;
- 5) вертикальная интеграция;
- 6) конгломератная диверсификация.

35. Какие из перечисленных факторов определяют выбор той или иной организационной структуры:

- 1) степень разнообразия деятельности фирмы;
- 2) размер фирмы;
- 3) географическое размещение фирмы;
- 4) технология фирмы;
- 5) отношение со стороны руководителей и сотрудников; 6) динамизм внешней среды;
- 7) все перечисленные факторы.

36. Ключевая роль в проведении стратегических изменений и мобилизации потенциала организации принадлежит:

- 1) руководству организации;
- 2) непосредственным исполнителям;
- 3) руководителям среднего звена и непосредственным исполнителям;
- 4) научным и инженерно-техническим сотрудникам;
- 5) в равной степени всем работникам организации.

37. К основным видам деятельности в цепочке ценностей относят:

- 1) материально-техническое обеспечение;
- 2) продажи;
- 3) закупки;
- 4) управление людскими ресурсами;
- 5) производство;
- 6) все вышеперечисленное.

38. По осям матрицы Бостонской консалтинговой группы фиксируются:

- 1) оценка привлекательности отрасли;
- 2) темпы роста отрасли;
- 3) объем продаж;
- 4) оценка рентабельности отрасли;
- 5) относительная доля рынка;
- 6) оценка конкурентного статуса фирмы;
- 7) стратегический норматив.

39. Для механистической модели организации теоретической базой явилась:

- 1) школа научного менеджмента;
- 2) школа административного управления;
- 3) школа человеческих отношений.

40. Мобилизация организации, определение перспектив и целей относятся к:

- 1) обновлению;
- 2) оживлению;
- 3) рефреймингу;
- 4) реструктуризации.

41. Для правильного формулирования стратегических целей используется такой инструмент как:

- 1) SMART-принцип;
- 2) анализ цепочки ценностей;
- 3) SWOT-анализ.