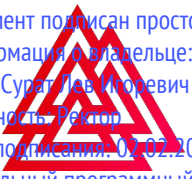


Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Сурат Лев Николаевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 01.02.2023 12:53:54
 Уникальный программный ключ:
 90e61d748f2345de456c514a87350a9d89d73c851b753160a03e9aff20f4800



**Московский
 Институт
 Психоанализа**
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
 ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
 на заседании Ученого совета
 протокол № 8 от 21.04.2021 года*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ТЕОРИИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Целью изучения дисциплины является знакомство с закономерностями возникновения и развития научных подходов к исследованию проблемы личности и человека в истории психологии, а также углубление, обобщение и систематизация знаний студентов о проблеме личности и человека в отечественных и зарубежных теориях.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с общими закономерностями возникновения и развития научного о личности и человеке в истории психологии; 2. Знакомство с основными теоретическими подходами (школами) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии и их критическое осмысление; 3. Знакомство с содержанием ключевых теорий личности в отечественной и зарубежной психологии, а также осмысление их влияния на общество и современную психологическую науку и практику; 4. Обобщение и систематизация знаний студентов о проблеме личности и человека в отечественных и зарубежных теориях.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Теории личности в психологии относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.О.02.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	-
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Психология индивидуальных различий, Теория и практика психодиагностики

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Научное исследование и оценка	ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области
Психологическая диагностика и экспертиза	ОПК-3. Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии		

ОПК-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области		
Основные теоретические подходы (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии	Ориентироваться и критически осмысливать основные теоретические подходы (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии	Навыками сравнительного анализа проблемы личности и человека с позиции различных теоретических подходов (школ) в отечественной психологии
ОПК-3. Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач		
ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.		
Основные методические подходы к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Использовать различные методические подходы к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Методами качественной и количественной оценки личности в отечественной и зарубежной психологии

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ	Вн КР	
1	Теории личности и их роль в развитии психологической науки	1	7	2	2		3
2	Психоаналитический подход к проблеме личности	1	9	2	2	2	3
3	Академический подход к проблеме личности	1	8	2	2		4
4	Поведенческий подход к проблеме личности	1	9	3		2	4
5	Гуманистический подход к проблеме личности	1	9	3		2	4
6	Теории личности в когнитивной психологии	1	9	3		2	4
7	Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии	1	11	3	2	2	4
8	Представления о личности в отечественной психологии	1	9	3	2		4
9	Теории личности в современной психологии	1	10	3	2	2	3
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	1	27				
	ИТОГО		108	24	12	12	33

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)		
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		СРС
				Лек	ПЗ	
1	Теории личности и их роль в развитии психологической науки	1	9	4	-	5

2	Психоаналитический подход к проблеме личности	1	9	2	2	5
3	Академический подход к проблеме личности	1	9	2	2	5
4	Поведенческий подход к проблеме личности	1	9	2	2	5
5	Гуманистический подход к проблеме личности	1	9	2	2	5
6	Теории личности в когнитивной психологии	1	9	2	2	5
7	Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии	1	9	2	2	5
8	Представления о личности в отечественной психологии	1	9	2	-	7
9	Теории личности в современной психологии	1	9	2	-	7
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	1	27			
	ИТОГО		108	20	12	49

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Теории личности и их роль в развитии психологической науки	Уровни теоретического знания в психологии личности: «школы», «теории», «парадигмы», «ориентации». История развития психологии личности в 20 веке. Факторы развития теорий личности: общая научная парадигма, социокультурная ситуация, личность исследователя, оппонентный круг. Теория личности как метод познания и метод конструирования психологического знания. Основные компоненты теории личности: эмпирический базис, категориальный аппарат, методы исследования, гипотезы, объяснительные принципы. Критерии оценки теорий личности: верифицируемость, эвристическая ценность, внутренняя согласованность, экономность, широта охвата, функциональная значимость. Предиктивность и постдиктивность теорий личности. Мировоззренческая функция теории личности. Образ человека в различных школах и направлениях. Практическое значение теории личности. Теория личности как психотерапевтический миф.
2	Психоаналитический подход к проблеме личности	Представления о личности в трудах З. Фрейда. Психоанализ как метод психотерапии и как теория личности. Бессознательное, его содержание и роль в жизни личности. Принцип удовольствия и принцип реальности. Структура личности: Эго, Ид, Супер-Эго. Стадии психосексуального развития личности. Эрос и Танатос как базовые влечения человека. Защитные механизмы личности. Представление о механизмах формирования и терапии неврозов в работах З. Фрейда. Влияние работ З. Фрейда на развитие психологии личности. Индивидуальная психология А. Адлера. Социальный интерес и стремление к превосходству как базовые потребности человека. Комплекс неполноценности и стремление к компенсации. Функциональный смысл невроза. Индивидуальный стиль жизни и смысл жизни. Аналитическая психология К. Г. Юнга. Коллективное бессознательное и его содержание. Архетипы и их роль в регуляции поведения человека. Понятие синхронии. Представление о психологических функциях и типах. Эпигенетическая концепция личности Э. Эриксона. Понятие эго-идентичности и социальной идентичности. Эпигенетический принцип и роль культуры в развитии личности. Роль кризисов в развитии личности. Периодизация развития личности. Гуманистический психоанализ Э. Фромма. Психоанализ и этика. Авторитарная и гуманистическая этика. Экзистенциальные потребности человека. Свобода и безопасность. Бегство от свободы. Схемы ориентации и поклонения. Социальный характер. Продуктивный и непродуктивные характеры. Социокультурный психоанализ К. Хорни. Базальная тревога и её роль в развитии личности. Понятие невротической личности. Невротические стратегии личности. Женский психоанализ и феминизм.
3	Академический подход к проблеме личности	Первые теории личности в работах академических психологов (У. Джеймс, В. Штерн, Э. Шпранглер). Психодинамическая теория личности К. Левина. Поведение личности в феноменологическом поле. Понятия характера требования и валентности. Представление о личности, как о системе. Представление о потребностях и квази-потребностях. Методы исследования личности в работах К. Левина и его учеников. Влияние работ К. Левина на развитие психологии. Методология и теория личности в работах Г. Олпорта. Соотношение понятий личность, характер, темперамент. Теория личностных черт. Самость и её развитие. Функциональная автономия личности. Критерии зрелой личности. Дальнейшее развитие теорий черт в работах Р. Кэттелла и Г. Айзенка. Исследования личности в работах Г. Мюррейя. Классификация потребностей

		личности. Тематический апперцептивный тест.
4	Поведенческий подход к проблеме личности	Представления о личности в работах Дж. Уотсона. Представления о поведении человека с позиции теории оперантного научения Б.Ф. Скиннера. Теория агрессии Н. Миллера и Д. Долларда. Проблема личности в теории социального научения А. Бандуры. Латентное научение и замещающее подкрепление. Роль когнитивных процессов в научении. Самоэффективность и его роль в научении. Проблема саморегуляции и самоконтроля в работах А. Бандуры. Развитие представлений о социальном научении в работах Дж. Роттера. Влияние бихевиоризма и необихевиоризма на развитие психологии личности.
5	Гуманистический подход к проблеме личности	Общая характеристика гуманистического направления в психологии. Клиент-центрированная теория личности К. Роджерса. Тенденция к актуализации и её роль в развитии личности. Условия самоактуализации личности: конгруэнтность, эмпатия, безоценочное принятие. Доверие организмической мудрости. Характеристики самоактуализирующейся личности. Условные ценности и их роль в формировании Я-концепции личности. Концепция гуманистического образования К. Роджерса. Образование, центрированное на ученике. Классы туристов и классы граждан. «Учить учиться» как цель образования. Теория самоактуализации А. Маслоу. Самоактуализирующаяся личность и её характеристики. Пирамида потребностей А. Маслоу. Роль самоактуализации в развитии личности. Комплекс Ионы и бегство от своего предназначения. Пиковые переживания и их роль в развитии личности. Плато-переживания. Ценности обладания и ценности бытия.
6	Теории личности в когнитивной психологии	Общая характеристика когнитивного подхода к изучению личности. Теория личностных конструктов Дж. Келли. Человек, мир и жизнь в концепции Дж. Келли. Понятие личностного конструкта и его основные свойства. Функции личностных конструктов. Механизмы развития личностных конструктов. Типы личностных конструктов. Методы изучения личностных конструктов. Методы репертуарных решёток. Экспериментальные работы по исследованию личности в когнитивной психологии (Дж. Брунер, Э. Брунер и т.д.). Современные когнитивные теории мотивации и психология личности. Атрибутивная теория мотивации Б. Вайнера, теория выученной беспомощности М. Селигмана, теория имплицитный представлений о личности К. Двека.
7	Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии	Общая характеристика экзистенциального подхода в психологии, его отличия от других школ и направлений. Соотношение экзистенциальной психологии и философии экзистенциализма. Ключевые вопросы экзистенциальной психологии: жизнь и смерть, свобода и ответственность, общение и одиночество, смысл и абсурд. Общая характеристика представлений о человеке в работах экзистенциалистов (С. Кьеркегор, Ж.П. Сартр, М. Бубер, М. Хайдеггер и др.). Представления о личности и человеке в основных течениях экзистенциальной психологии. Швейцарская школа дазайн-анализа (Л. Бинсвангер, М. Босс). Венская школа логотерапии В Франкла, развитие его идей в работах А. Ленгли и Э. Лукаса. Представители экзистенциального подхода в американской психологии (Р. Мэй, Дж. Бьюдженталь). Современная американская экзистенциальная психология (С. Мадди, И. Ялом, К. Шнайдер). Лондонская школа экзистенциальной психологии. Влияние экзистенциального подхода на развитие современной психологии.
8	Представления о личности в отечественной психологии	Первые теории личности в отечественной психологии: их содержание и критика (А.Ф. Лазурский, В.М. Бехтерев, М.Я. Басовым). Проблема личности в культурно-исторической психологии Л.С. Выготского и его учеников. Деятельностный подход к проблеме личности. Личность в работах представителей Харьковской школы (А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, Л.И. Божович, Б.В. Зейгарник и т.д.). Основные подходы к исследованию личности в школе С.Л. Рубинштейна (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова и т.д.). Теория личности А.В. Петровского. Проблема личности в работах ленинградской школы (Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев). Проблема личности в работах грузинской школы Д.Н. Уznaдзе.
9	Теории личности в современной психологии	Общая характеристика состояния психологии личности на современном этапе её развития. Современные теории личности в зарубежной психологии. Трансперсональный подход к проблеме личности С. Грофа, психосинтез Р. Ассаджиоли, онтопсихология А. Менегетти, транзактный анализ Э. Бёрна, теория самодетерминации Р. Райана и Э. Деси. Представления о личности в трудах современных отечественных психологов

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии			
ОПК-1.1	Знать: Основные теоретические подходы (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии	Темы №№ 1-9	Опрос
	Уметь: Ориентироваться и критически осмысливать основные теоретические подходы (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии	Темы №№ 1-9	Доклад
	Владеть: Навыками сравнительного анализа проблемы личности и человека с позиции различных теоретических подходов (школ) в отечественной психологии	Темы №№ 1-9	Реферат, эссе
ОПК-3. Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач			
ОПК-3.3	Знать: Основные методические подходы к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Темы №№ 1-9	Опрос
	Уметь: Использовать различные методические подходы к качественной и количественной оценке личности в отечественной и зарубежной психологии	Темы №№ 1-9	Доклад
	Владеть: Методами качественной и количественной оценки личности в отечественной и зарубежной психологии	Темы №№ 1-9	Реферат, эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Теории личности и их роль в развитии психологической науки	Эссе
2	Психоаналитический подход к проблеме личности	Доклад
3	Академический подход к проблеме личности	Доклад
4	Поведенческий подход к проблеме личности	Эссе
5	Гуманистический подход к проблеме личности	Доклад
6	Теории личности в когнитивной психологии	Эссе
7	Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии	Реферат
8	Представления о личности в отечественной	Реферат

	психологии	
9	Теории личности в современной психологии	Эссе

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Шарок, В. В. Концепции личности в зарубежной психологии : учебное пособие для студентов, обучающихся по техническим направлениям подготовки / В. В. Шарок. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 183 с. — ISBN 978-5-4487-0097-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	URL: http://www.iprbookshop.ru/67344.html (дата обращения: 02.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Виктор, Франкл Доктор и душа: логотерапия и экзистенциальный анализ / Франкл Виктор ; перевод Л. Сумм, К. Чистопольской. — Москва : Альпина нон-фикшн, 2020. — 344 с. — ISBN 978-5-91671-616-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	URL: http://www.iprbookshop.ru/93023.html (дата обращения: 02.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
2	Психология XXI века : учебник для вузов / И. О. Александров, Ю. И. Александров, В. А. Агарков [и др.] ; под редакцией В. Н. Дружинина. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 864 с. — ISBN 978-5-4486-0764-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	URL: http://www.iprbookshop.ru/88197.html (дата обращения: 02.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
3	Петер, Куттер Психоанализ: введение в психологию бессознательных процессов / Куттер Петер, Мюллер Томас ; перевод В. Н. Николаев, С. И. Дубинская ; под редакцией В. И. Белопольского. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 384 с. — ISBN 978-3-608-94437-2, 978-5-89353-332-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	URL: http://www.iprbookshop.ru/88336.html (дата обращения: 02.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
4	Основные направления современной психотерапии / Е. С. Калмыкова, Кэхеле Хорст, Н. Д. Семенова [и др.]. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 376 с. — ISBN 5-89353-030-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	URL: http://www.iprbookshop.ru/88295.html (дата обращения: 02.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	ЭБС IPRBooks. Договор №8748/21П на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе от «20» декабря 2021 года. Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВА No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)

	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows 10 Winhome 10 Russian OLV NL Each AcademicEdition Legalization GetGenuine Legalization (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно).</p> <p>IBM SPSS Campus Edition Unit License + SW Subscription & Support 12 Months (Лицензионный договор от 09.09.2014 №20140909, письмо о подтверждении приобретения лицензии от 18.09.2017, срок действия – Бессрочно)</p> <p>ПО ЛК «Диалог-Nibelung» на 16 пользователей (Лицензионный договор №266 от 13.10.2014, Договор купли-продажи б/н срок действия – Бессрочно)</p> <p>Профориентационная система ПРОФИ-2 Локальная версия (Договор № 24/139 от 13.02.2018, УПД № 43 от 21.02.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>Профориентационная система ПРОФИ-III. /Первичная профориентация, профотбор и движение персонала (Договор № 24/139 от 13.02.2018, УПД № 43 от 21.02.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>«Диагностика готовности к школьному обучению и адаптация первоклассников. Новая версия. ПКОБПТ (сетевая версия на 6 рабочих мест) ((Договор № 29/11 от 15.03.2018, Товарная накладная № 7 от 15.03.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>Прогрессивные матрицы Дж. Равена (взрослый, детский вариант) ((Договор № 85/658 от 26.02.2018, УПД № 42 от 05.03.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>Оценка психологических факторов предрасположенности к аддиктивному поведению у взрослых (Договор № 85/658 от 26.02.2018, УПД № 42 от 05.03.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>Aster</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнала «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p>

	<p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtoferera/avtoferera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtoferera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№402 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p> <p>Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание дисциплины включает в себя лекции, практические занятия, а также самостоятельную работу, выполняемую студентами.

Основная задача лекционных занятий по дисциплине – формирование у студентов представлений об основных закономерностях возникновения и развития научных подходов к исследованию проблемы личности и человека в истории психологии, а также углубление, обобщение и систематизация знаний студентов о проблеме личности и человека в отечественных и зарубежных теориях. В ходе подготовки к лекции целесообразно ознакомиться с ее названием и содержанием, вспомнить тот материал, который уже изучался на других курсах. Успешное освоение теоретического курса предполагает планомерную и систематическую работу студента на протяжении всего семестра.

На практических занятиях студенты имеют возможность представить результаты самостоятельной работы и получить обратную связь от преподавателя и других студентов, с целью дальнейшего профессионального совершенствования.

В ходе выполнения самостоятельных заданий студенты знакомятся с учебной и научной литературой с целью углубленного изучения дисциплины.

В процессе преподавания дисциплины «Теории личности в отечественной и зарубежной психологии» помимо традиционных лекционных занятий используются следующие инновационные образовательные технологии, носящие активный, проблемный характер:

- **Групповая дискуссия** – активизирует учебный процесс на практических занятиях и

позволяет магистрантам овладеть навыками научной дискуссии и защиты своей исследовательской позиции.

- **Мини-конференция** – позволяет студентам получить опыт публичного выступления с результатами исследования, а также овладеть навыками научной дискуссии и защиты своей исследовательской позиции.
- **Мини-тренинг** – позволяет студентам получить опыт применения полученных теоретических знаний на практике в процессе разработки и апробации программы тренинга, направленного на профилактику и коррекцию различных форм девиантного поведения.

С целью повышения познавательной активности студентов на практических занятиях широко используются **интерактивные методы обучения**: опрос, психологический тренинг, групповые дискуссии, мини-конференции, обсуждение результатов и опыта, полученных студентами в ходе выполнения практических заданий.

Успешное освоение дисциплины «Психология личности» невозможно без активной позиции студента на каждом занятии.

Активная позиция студента предполагает следующие моменты:

1. На каждое занятие студент должен приходиться подготовленным, предварительно прочитав необходимую литературу и конспект лекций по теме и выполнив самостоятельное задание;
2. Студент должен принимать активное участие во всех дискуссиях и обсуждениях, которые происходят на занятиях. Если у студента возникают проблемы в ходе выполнения некоторых самостоятельных заданий, он должен обсудить их с преподавателем в группе или в индивидуальном порядке;
3. Студент должен задавать вопросы преподавателю, а также свободно и аргументированно формулировать свою позицию по затрагиваемой проблеме. **Все вопросы, не заданные студентом преподавателю на занятиях, преподаватель задаст студенту на экзамене.**

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель: кандидат психологических наук, заведующий кафедрой «Психологии личности и дифференциальной психологии» в НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Шляпников Владимир Николаевич.

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

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

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

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

Тема 6. Теории личности в когнитивной психологии

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

Тема 7. Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии

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

Тема 9. Теории личности в современной психологии

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

Тематика рефератов по дисциплине

Тема 7. Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии

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

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

Тема 8. Представления о личности в отечественной психологии

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

Тематика докладов

Тема 2. Психоаналитический подход к проблеме личности

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

Тема 3. Академический подход к проблеме личности

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

Тема 5. Гуманистический подход к проблеме личности

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

Вопросы для устного опроса

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

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

Тема 2. Психоаналитический подход к проблеме личности

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

Тема 3. Академический подход к проблеме личности

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

Тема 4. Поведенческий подход к проблеме личности

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

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

Тема 5. Гуманистический подход к проблеме личности

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

Тема 6. Теории личности в когнитивной психологии

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

Тема 7. Представления о личности и человеке в экзистенциальной психологии

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

Тема 8. Представления о личности в отечественной психологии

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

8. Чем деятельностный подход к личности отличается от подхода ленинградской школы?
9. Чем деятельностный подход к личности в школе А.Н. Леонтьева отличается от школы С.Л. Рубинштейна?
10. В чем специфика понимания личности в грузинской школе Д.Н. Узнадзе?

Тема 9. Теории личности в современной психологии

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

Критерии оценки выполнения задания

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

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

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

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

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

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

Вопросы к экзамену

Билет №1

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

Билет №2

1. Теория личности как метод познания и метод конструирования психологического знания.

2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию личности в отечественной и зарубежной психологии.
3. Проведите сравнительный анализ феномена «забывания намерений» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №3

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

Билет №4

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

Билет №5

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

Билет №6

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

Билет №7

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

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

Билет №8

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

Билет №9

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

Билет №10

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

Билет №11

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

Билет №12

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

Билет №13

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

Билет №14

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

Билет №15

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

Билет №16

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

Билет №17

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

Билет №18

1. Современные когнитивные теории мотивации и психология личности.
2. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию развития личности в психоанализе З. Фрейда и эго-психологии Э. Эриксона.

3. Проведите сравнительный анализ понятия «личностный конструкт» с позиции психоанализа, бихевиоризма, гуманистической, когнитивной, экзистенциальной психологии и деятельностного подхода.

Билет №19

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

Билет №20

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

Билет №21

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

Билет №22

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

Билет №23

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

Билет №24

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

Билет №25

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

Тест

Тест включает в себя 30 вопросов, направленных на проверку:

- Знаний основных понятий, используемых в зарубежных теориях личности,
- Представлений о соотношении основных теорий личности в зарубежной психологии;
- Понимания основных механизмов нормального и аномального функционирования и развития личности.

- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие *либидо* в своей теории личности?
 - З. Фрейд
 - А. Адлер
 - Э. Фромм
 - К.Г. Юнг
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие *самореализация* в своей теории личности?
 - Г. Олпорт
 - К. Гольдштейн
 - А. Маслоу
 - К. Роджерс
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие *личностный конструкт* в своей теории личности?
 - Дж. Келли
 - А. Бандура
 - Р. Кеттел
 - Г. Айзенк
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие *локус контроля* в своей теории личности?
 - А. Бандура
 - Дж. Роттер
 - К. Роджерс
 - Г. Олпорт
- Кто из нижеперечисленных исследователей одним из первых использовал понятие *экстраверсия* в своей теории личности?
 - З. Фрейд
 - К.Г. Юнг

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

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

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

При выставлении оценки используются следующие критерии:

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



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ И ПРАКТИКА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	- развитие у магистрантов способности осуществлять постановку проблем, целей, задач и гипотезы в исследовании, связанном с управлением организацией на основе достижений современной психологической науки и практики
Задачи дисциплины	- изучение основных подходов и концепций психологии управления для его консультирования руководителей и сотрудников организации; - подготовка к реализации кадровой политики в области оценки, обучения и управления персоналом с использованием современных психологических теорий и практик; - формирование и развитие умения разрабатывать программы по управлению развитием организаций на основе передовых практик в психологии управления; - формирования умения реализовывать индивидуальный и групповой управленческий консалтинг (фасилитация, тренинг, коучинг, деловые игры, др.); - формирование способности и готовности к реализации психологического воздействия на сотрудников разного уровня управления в организации; - развитие готовности представлять результаты научно-практических исследований управления организациями в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления: современные концепции и практика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.О.07.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Научные школы и теории в современной психологии. Личность и организация. Теория и практика психодиагностики. Теория, методология и практика психологического консультирования
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Оценка лидерских компетенций персонала, Технологии и инструменты организационного лидерства, Психология управленческих решений

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам)	ОПК – 1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области
			ОПК-1.2. Разрабатывает дизайн исследования на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования;

	<p>социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>обосновывает актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, разрабатывает дизайн, программу и рабочие планы теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике; владеет приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки</p> <p>ОПК-1.3. Разрабатывает методический инструментарий исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач; знает проблемы измерения в психологии и умеет применять основные подходы к их решению; выбирает и обосновывает методы психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельно разрабатывает новые методы исследований</p> <p>ОПК-1.4. Реализует программу исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии; умеет исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования; владеет навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании</p>
--	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ОПК -1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии		
ОПК-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области		
Теоретические и методологические основания и принципы психологии управления; методы анализа, проектирования и построения управленческой деятельности	Анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	Навыками обосновывать концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций
ОПК-1.2. Разрабатывает дизайн исследования на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования; обосновывает актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, разрабатывает дизайн, программу и рабочие планы теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике; владеет приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки		
Методологические основы создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну	Обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих	Навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения

психологического исследования	проблем	управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки
ОПК-1.3. Разрабатывает методический инструментарий исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач; знает проблемы измерения в психологии и умеет применять основные подходы к их решению; выбирает и обосновывает методы психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельно разрабатывает новые методы исследований		
Методологические основы разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Выявлять и анализировать проблемы измерения в психологии и умеет применять основные подходы к их решению	Навыками обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем
ОПК-1.4. Реализует программу исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии; умеет исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования; владеет навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании		
Методологические основы исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления, исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования	Навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Общая теория управления и методологические основы управления	1	18	3	3	4	8
2	Психологический анализ управления в организации	1	18	3	3	4	8
3	Психология принятия управленческих решений	1	18	3	3	4	8
4	Стратегическое управление организацией	1	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	1	72	12	12	16	32
	ИТОГО		72	8	8	24	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Общая теория управления и методологические основы управления	1	18	2	2	2	12
2	Психологический анализ управления в организации	1	18	2	2	2	12
3	Психология принятия управленческих решений	1	18	2	2	2	12
4	Стратегическое управление организацией	1	18	2	2	2	12
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	1					
	ИТОГО		72	8	8	8	48

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Содержание
1	Общая теория управления и методологические основы управления	<p>Общая теория управления. Понятие, сущность, цели, задачи и концепция управления. Процессы и системы управления. Закономерности управления различными системами. Субъекты и объекты управления.</p> <p>Природа управления и исторические тенденции его развития. Условия и факторы возникновения и развития психологии управления и менеджмента. Управление и организации до 1900 года. Эволюция психологии управления как научной дисциплины. Этапы и школы в истории менеджмента. Научная школа менеджмента.</p> <p>Классическая школа в управлении. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки. Количественный подход в управлении. Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др. Развитие психологии управления в России.</p>
2	Психологический анализ управления в организации	<p>Подходы и концепции управления на основе выделения различных школ. Процессный подход. Основные функции управления. Планирование. Организация. Мотивация. Контроль. Связующие процессы в управлении. Принятие решения. Коммуникации. Системный подход. Открытые и закрытые системы. Модель организации как открытой системы. Ситуационный подход. Ситуационные переменные.</p> <p>Функции управления в организации. Планирование. Распределение ресурсов. Адаптация к внешней среде. Внутренняя координация. Оперативная (операционная) деятельность.</p> <p>Анализ исполнительской деятельности.</p> <p>Руководство, полномочия и власть. Делегирования полномочий. Понятие мотивации. Создание систем мотивации труда. Современные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Модель мотивации поведения через потребности. Внутренние и внешние вознаграждения.</p>
3	Психология принятия управленческих решений	<p>Наука о принятии управленческих решений: характерные отличия, основные подходы к управлению. Основные понятия теории принятия решений: процесс принятия решений, понятие альтернативы и варианта, классификация и цели управленческих решений.</p> <p>Психологическое обеспечение управленческого решения. Этапы и процедуры разработки и принятия управленческого решения.</p>

		<p>Психологический анализ и интерпретация проблемной ситуации. Формулирование цели и анализ полного перечня альтернатив, оценка альтернатив лицом, принимающим решения. Экспериментальная проверка предпочтительных альтернатив, необходимость и возможность проверки.</p> <p>Принятие решения, исполнение решения, контроль, коррекция и оценка результатов. Понятие и виды контроля (предварительный, текущий и заключительный) Модели процесса контроля. Установление стандартов. Измерение результатов. Поведенческие аспекты контроля.</p>
4	Стратегическое управление организацией	<p>Психологическое содержание стратегии организации. Стратегия и тактика в управленческой деятельности.</p> <p>Управление изменениями в организации. Разработка и реализация перспективных и текущих планов. Изучение стратегических альтернатив.</p> <p>Управление организационными изменениями. Управление рисками. Особенности управленческой деятельности в кризисной ситуации.</p> <p>Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон организации. Инновационная программа в управлении.</p> <p>Современные бизнес- инструменты управления организацией.</p>

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы Дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Разрабатывать и применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности			
ОПК-1.1	Знать: теоретические и методологические основания и принципы психологии управления; методы анализа, проектирования и построения управленческой деятельности	<p>Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления</p> <p>Тема 2. Психологический анализ управления в организации</p> <p>Тема 3. Психология принятия управленческих решений</p> <p>Тема 4. Стратегическое управление организацией</p>	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Уметь: анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	<p>Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления</p> <p>Тема 2. Психологический анализ управления в организации</p> <p>Тема 3. Психология принятия управленческих решений</p> <p>Тема 4. Стратегическое управление организацией</p>	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат
	Владеть: навыками обосновывать концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций	<p>Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления</p> <p>Тема 2. Психологический анализ управления в организации</p> <p>Тема 3. Психология принятия управленческих решений</p> <p>Тема 4. Стратегическое управление организацией</p>	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат

ОПК-1.2.	Знать: методологические основы создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс
	Уметь: обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс
	Владеть: навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
ОПК-1.3	Знать: методологические основы разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Уметь: выявлять и анализировать проблемы измерения в психологии и умеет применять основные подходы к их решению	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс
	Владеть: навыками обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс
ОПК-1.4	Знать: методологические основы исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение

		управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	задания для самостоятельной работы, реферат
	Уметь: организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления, исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы
	Владеть: навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Тема 1. Общая теория управления и методологические основы управления Тема 2. Психологический анализ управления в организации Тема 3. Психология принятия управленческих решений Тема 4. Стратегическое управление организацией	устный опрос, выполнение практического задания, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Общая теория управления и методологические основы управления	Анализ психологических концепций управления отечественной и зарубежной психологии (работа с научной литературой)
2	Психологический анализ управления организации	Практические задания
3	Психология принятия управленческих решений	Анализ актуальных проблем управления современными организациями (работа с открытыми источниками и литературой)
4	Стратегическое управление организацией	Работа с научной литературой и данными интернета

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Мальшев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Мальшев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 160 с. — ISBN 978-5-9729-0910-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123829.html	По логину и паролю
2	Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. — 2-е изд. — Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2022. — 99 с. — ISBN 978-5-7281-3083-3.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124686.html	По логину и паролю
	Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	По логину и паролю

	пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3	https://www.iprbookshop.ru/107831.html	
--	--	---	--

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8.	/ Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110572.html	По логину и паролю
2	Сандермоен, Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике / Ш. Сандермоен, И. Адизес ; перевод Н. Постриган, Е. Тонкова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 224 с. — ISBN 978-5-9614-2896-4.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94296.html	По логину и паролю
3	Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110956.html	По логину и паролю
4	Агаева, А. Ш. Деловая культура и психология общения : учебное пособие / А. Ш. Агаева, Ш. А. Идрисов. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 232 с. — ISBN 978-5-9729-0854-7.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124038.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News Сайт научного журнал «Психологические исследования»

	<p>Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p><u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Психология управления: современные концепции и практика» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа» Молокостова Анна Михайловна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Теоретические и методологические основания и принципы психологии управления; методы анализа, проектирования и построения управленческой деятельности.

Практические задания.

Задание 1. Заполните таблицу, охарактеризуйте указанные концепции.

Подход	Авторы и концепции	Особенности
Процессный		
Ситуационный		
Системный		

Задание 2. Укажите основные характеристики деятельности каждого из субъектов организации. Заполните таблицу.

Субъект организации	Задачи	Характеристики	Уровень принятия решений
Руководитель			
Лидер			
Исполнитель			

Тема 2. Психологический анализ управления в организации

Практические задания.

Задание 1. Предложите тематику исследовательских вопросов для оценки состояния организации, имеющей различные типы структуры управления. Заполните таблицу.

Структура управления	Исследовательские вопросы (Параметры исследования)	Кто является клиентом	Пример
Программно – целевая			
Продуктовая			
Проектная			
функционально – объектная			

Задание 2. Заполните таблицу, охарактеризуйте отдельные компоненты управления организацией и точки контроля для специалиста по человеческим ресурсам.

Элементы организации	Определение	Проявления	Точки контроля
Коммуникационная система			
Ресурсы организации			
Социальные ресурсы			

Задание 3. Заполните таблицу, укажите основные задачи по каждой из выделенных из сторон деятельности по управлению персоналом в организации.

Сторона или сфера деятельности по управлению персоналом	Ключевые моменты контроля	Действия
Сопровождение в решении стратегических вопросов		
Контроль текущей деятельности		
Организация развития персонала		
Обучение новому поведению		

Тема 3. Психология принятия управленческих решений

Практические задания.

Задание 1. Опишите управленческие операции для руководителя известной вам организации.

Список управленческих операций	Детализация для вашей деятельности
Сбор информации	
Определение состава собираемой информации	
Определение форм отчетности	
Выработка решения	
Анализ альтернатив	
Подготовка вариантов решения	
Принятие решения	
Выработка критериев оценки	
Реализация	
Планирование	
Организация	
Мотивация	
Координация	
Контроль исполнения	
Учет результатов	
Сравнение по принятым критериям	
Анализ	
Анализ дополнительной информации	
Диагностика возможных причин отклонений	
Регулирование	
Регулирование на уровне реализации	
Регулирование на уровне выработки решения	

Задание 2. Ознакомьтесь с материалом, представленным в таблице. Проанализируйте задачи управления, опишите соответствующие эффективные действия.

Задачи управления	
Установление связей	
Оказание поддержки	
Управление конфликтами и создание команд	
Мотивирование	
Признание и поощрение	
Планирование и организация	
Решение проблем	
Консультирование и делегирование	
Мониторинг	
Информирование	
Разъяснение	

Тема 4. Стратегическое управление организацией

Практические задания.

Задание. Цель задания является постановка проблемы и обоснование необходимости проекта ее решения в организации, которая появилась в результате слияния компаний, одна из которых имела негативные прецеденты в своей деятельности. Для выполнения задания вы можете воспользоваться данными открытых источников, относящихся к реальным организациям.

Этапы выполнения задания.

Сжато охарактеризуйте существующую ситуацию и опишите проблему, какую Вы собираетесь решить. Проект должен быть направлен на то, что ваша организация сможет сделать относительно быстро. Определите круг людей, которых касается данная проблема, приведите количественную и качественную информацию. Покажите соответствие поставленной проблемы целям и возможностям Вашей организации.

Рассмотрите следующие причины:

1. Почему существует такая проблема?
2. Сколько причин вызывает данную проблему?
3. Связаны ли указанные причины друг с другом?

Рассмотрите следующие последствия:

1. Каковы последствия проблемы?
2. На какое количество людей они влияют?
3. Присутствуют ли явные политические, культурные и экономические последствия?

Критерии для хорошей формулировки проблемы:

- сжато характеризует ситуацию, которая требует изменений;
- показывает круг тех /того, кого/ чего она касается;
- дает количественную информацию;
- рассматривает вопрос, который касается организационных потребностей/ целей;
- отражает проблемы в обществе, а не внутренние проблемы разработчиков проекта.

1. Краткое описание предыдущего этапа (этапов), если данный проект является новым этапом реализуемого проекта. Если вы пишете проект, который в той или иной степени уже работает, найдите место для описания истории проекта, т.е. того, как он возник и развивался; что уже сделано; каковы были его успехи и неудачи

2. Цели и задачи проекта. Самое первое, что нужно определить в проекте - это его цель. Цель - это то, ради чего Вы начинаете проект. Это общие утверждения, которые тяжело оценить количественно, их главное назначение - показать тип проблемы, с которой имеет дело проект.

Если цель недостаточно ясна, то путь к ее достижению может протянуться до бесконечности, а такой долгий путь не обеспечить никакими ресурсами. Если цель не может быть достигнута в принципе, то все ресурсы "уйдут в песок". Цель проекта должна быть максимально конкретна и понятна в первую очередь вам самим, членам и клиентам вашей организации.

На что обратить внимание при формулировке целей проекта:

- цели должны быть реальными;
- цели должны быть понятными;
- цели должны соответствовать миссии организации.

Задачи проекта - это конкретные шаги, которые надо предпринять для изменения существующей ситуации, это шаги для достижения Вашей цели. Эти изменения должны произойти в процессе выполнения Вашего проекта. Цель организации всегда присутствует в частном проекте, это то, ради чего создана организация.

Чем яснее цель и задачи, тем легче будет спланировать свою деятельность таким образом, чтобы это привело к быстрому их достижению. Четко сформулированные задачи облегчат мониторинг продвижения к цели и оценке успеха вашего проекта. Каждая задача должна быть сформулирована таким образом, чтобы вы могли понять, что задача достигнута.

Задачи проекта - это ряд специфических достижений, направленных на решение указанных проблем. Задачи должны быть последовательно изложены и логично связаны с целями.

Задача не является процессом, это скорее конечный результат; это определение состояния дел, которое мы надеемся достичь по окончании проекта.

Избегайте слов, которые обозначают процесс: поддерживать, улучшать, усиливать, содействовать, координировать, перестраивать.

Используйте слова, которые обозначают завершенность: подготовить, распределить, уменьшить, увеличить, организовать, сформировать.

При формулировке задач пользуйтесь критериями SMART.

Примеры постановки задач:

Хорошая: "На протяжении первых трех месяцев с начала выполнения проекта, обучить 50 членов семей из Заводского района технологической обработки грязи".

Плохая: "Формирование групп для проведения обучающих занятий по изучению основ ведения бизнеса".

3. Результаты проекта. Определите ожидаемые результаты проекта для организации, заявителей, клиентских групп. Необходимо перечислить конкретные ожидаемые результаты.

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

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

Тематика рефератов по дисциплине

Перечень тем рефератов

1. Психологический ресурс управления.
2. Мотивация и вознаграждение персонала.
3. Зарубежный опыт работы с персоналом (изучение и адаптация в условиях реформируемой России).
4. Российское общество в условиях перехода к рынку (проблема адаптации к новой системе ценностей).
5. Механизм удовлетворения ведущих потребностей человека в процессе стимулирования деловой активности.
6. Женщина – руководитель: особенности стиля руководства.
7. Профессионально-важные качества руководителя.
8. Духовно-нравственная традиция России и развитие рыночных отношений.
9. Организация как экономическая и социально-педагогическая система.
10. Психологические барьеры управленческого общения.
11. Психологические основы делегирования полномочий.

12. Социально-психологическая информация в управленческой деятельности.
13. Культура организации (корпоративная культура).
14. Особенности российского персонала и методы работы с ним.
15. Служба персонала организации (международный и российский опыт).
16. Управленческий конфликт. Культура конфликтного взаимодействия.
17. Исполнительская деятельность сотрудника в организации: виды, функции и оценка.
18. Актуальность проблемы трудовой мотивации в современной России.
19. Стратегическое мышление руководителя.
20. Психология принятия управленческого решения.

Критерии оценки выполнения реферата

Оценка «отлично»/зачтено	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
Оценка «хорошо»/зачтено	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

Вопросы для обсуждения и устного опроса:

1. Какова природа управления в сообществах ?
2. Кратко опишите исторические вехи в управлении сообществами и организациями.
3. .Какие национально-исторические факторы влияют на развитие практик управления?
4. Чем отличаются зарубежные концепции управления от традиций отечественного управления?
5. Кратко охарактеризуйте особенности административно-распорядительных, экономических, социально-психологических методов управления.
6. Что представляют собой «кнопки управления», используемые в различных методах управления?
7. .Какие виды власти в организации являются эффективными и неэффективными?
8. Чем отличается делегирование от приказа и поручения?
9. Какие современные теории мотивации применяются в наиболее эффективных современных организациях ?
10. . Перечислите и охарактеризуйте уровни проблем и задач в деятельности руководителя.
11. Прокомментируйте соотношение власти и управления.
12. Проанализируйте утверждение, что управление другими людьми и организациями является искусством.
13. Покажите преимущества каждой из трех моделей управления: директивной, недирективной и кооперативной.

14. Каковы требования к субъекту исполнительского труда? Чем исполнитель отличается от руководителя? Какие критерии можно использовать для отбора?
15. Перечислите виды стратегий организаций разного типа и покажите их отличия, пользуясь понятиями и концепциями психологии управления.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

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

Кейс-задачи

Практическая задача. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами:

А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий работает строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда доводит дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Вопрос. Кого Вы выберете? Обоснуйте свой ответ, опираясь на одну из концепций управления персоналом, например, на компетентный подход

Практическая задача. К чему Вы более склонны, когда случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, например, во время отдыха? Аргументируйте свой ответ.

А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, непринужденным и внимательным к другим.

Практическая задача. Вы приняли на работу молодого способного юриста, только что окончившего Институт внешнеэкономических связей и права, который отлично справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно со вспомогательным персоналом. Вы получаете каждый день такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости.

Какие действия необходимо осуществить по отношению к молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Практическая задача. Сотрудник второй раз не выполнил задание в срок, хотя обещал и давал слово всей команде, что подобного случая больше не повторится. Как следует поступить руководителю? Какие дополнительные данные вам необходимы для эффективного и корректного решения?

Практическая задача. Вы критикуете одну свою сотрудницу, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. После очередных ваших замечаний она расплакалась. Как следует поступить руководителю?

Критерии оценки выполнения задания

<p>Оценка «отлично»/зачтено</p>	<p>Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений</p>
<p>Оценка «хорошо»/зачтено</p>	<p>Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений</p>
<p>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</p>	<p>Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.</p>
<p>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</p>	<p>Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано.</p>

Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

2.5 Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Проанализируйте положения, помогающие понять реальные ошибки руководства организации, которые могут быть сигналом к началу изменений. Важно понимать, что делегирование полномочий линейным руководителям не снимает с высшего руководства функции по стратегическому управлению организацией. Заполните таблицу, последовательно анализируя «ошибки» руководителя.

10 типичных ошибок руководителей	Как эти ошибки проявляются / что делать ?
Руководитель желает повысить качество услуг за один день, немедленно. «Пытаться сделать все сразу – значит, ничего не сделать» (Г. Лихтенберг)	
Руководитель забывает про триединство: «стандарты, оборудование, персонал». «Персонал предприятия – это как футболисты на поле: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей» (Л. Якокка)	
Руководитель уделяет внимание только рядовым сотрудникам. «Где единение, там всегда и победа» (Публий Сир)	
Руководители делегируют задачу повышения качества услуг только отделу по работе с персоналом	
Руководители не контролируют результаты. «Не наблюдать за работниками – значит, оставить им открытым свой кошелек» (Б. Франклин)	
Руководители не хотят вводить программу мотивации «Где нет общности интересов, там не может быть единства целей, не говоря уже о единстве действий» (Ф. Энгельс)	
Руководители не создают внутреннюю систему обучения. «Обучение нужно, лишь бы с толком и кратко. Солдаты его любят» (А. Суворов)	
Руководители сами не верят в то, чем занимаются. «На практике все люди – атеисты: своими делами, своим поведением они опровергают свою веру» (Л. Фейербах)	
Руководители забывают о сотрудниках, занимающихся документальным оформлением и сопровождением взаимодействия с клиентами, уделяют внимание лишь тем, кто занимается непосредственным общением с клиентами. «Самый непростительный грех по отношению к ближнему своему – это не ненависть, а равнодушие» (Б. Шоу)	
Хаотические изменения еще хуже, чем никакие вообще. «Для того чтобы изменить умы, надо сначала изменить сердца» (П. Буаст)	

Задание 2. Заполните таблицу, охарактеризуйте основные методы, используемые организационным консультантом по запросам, связанным с управлением организацией и персоналом.

Методы	Техники и когда применяются	Ограничения
Активное (контекстное)		

обучение		
Моделирование предметного и социального содержания профессиональной деятельности		
Психоанализ		

Задание 3. Составьте рабочий план исследования на одну из следующих тем. Также можно взять тему в соответствии с вашими интересами и видением проблем известной вам организации. Определите такие ключевые элементы исследования как цель, задачи, ключевые термины (критерии или показатели), методы, процедуры, выборку и методики исследования.

Темы исследования.

1. Стрессоустойчивость руководителя как объект организационно-психологического исследования
2. Когнитивные стили руководителя как организационно-психологический феномен
3. Стилль управления как организационно-психологический феномен
4. Эмоциональный интеллект руководителя как организационно-психологический феномен
5. Структура и иерархия в организации.
6. Особенности коммуникативной системы организации.
7. Соотношение положительной и отрицательно мотивации в организации.
8. Организационная структура и ее эффективность.
9. Управление операционной деятельностью предприятия.
10. Оценка взаимодействия между подразделениями организации.

Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к зачёту с оценкой

1. Предмет и задачи психологии управления.
2. Эволюция управления как научной дисциплины.
3. Этапы и школы в истории психологии управления.
2. Классическая школа в управлении.
3. Школа человеческих отношений.
4. Количественный подход в управлении.
5. Этапы становления психологии управления в России.
6. Функции и задачи руководства в организации.
7. Стратегический менеджмент.
8. Миссия, философия и цели организаций.
9. Содержательные теории мотивации.
10. Процессуальные теории мотивации.
11. Основные понятия теории принятия решений.
12. Управленческое решение: сущность, основные характеристики.

13. Деловая игра в практике обучения руководителей..
14. Формальные и неформальные группы в организации.
15. Основные качества менеджера.
16. Авторитарное и демократичное руководство.
17. Стили руководства и оценка их эффективности.
18. Влияние и власть.
19. Руководящая и исполнительская деятельность.
20. Понятия компетенция и компетентность управления.
21. Социально-психологическая компетентность как часть профессиональной компетентности менеджера.
22. Структурные компоненты социально-психологической компетентности являются:
23. Современные психотехнологии развития социально-психологической компетентности руководителя.
24. Современные методы управленческого консалтинга: метод SWOT-анализа, PEST-анализ, ПРиМ анализ, методы тестирования, тренинга и проведения деловых игр.
25. Методы принятия решений.

Тестовые задания для промежуточной аттестации (примерные задания)

1. Социальные общности, представляющие собой взаимодействующие группы людей, деятельность которых координируется и управляется для достижения общей цели это:
 - 1) социальная страта
 - +2) социальная организация
 - 3) социальная сфера
 - 4) социальный институт
2. Категория, отражающая взаимодействие управляемых и управляющих субъектов, направленное на эффективное функционирование социальных общностей называется:
 - +1) социальное управление
 - 2) социальное взаимодействие
 - 3) управленческие отношения
 - 4) управленческая деятельность
3. Изучение основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности, определение ее роли и значимости в развитии общества и его подсистем, организаций и групп – это ... функция психологии управления:
 - 1) образовательная
 - 2) прогностическая
 - 3) оценочная
 - +4) познавательная
6. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ... функция психологии управления:
 - 1) образовательная
 - 2) познавательная
 - +3) прогностическая
 - 4) гуманистическая
7. Социометрическая техника для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, разработана:
 - +1) Дж. Морено
 - 2) В. Парето
 - 3) О. Контом
 - 4) П. Сорокиным
8. Процедура, применяемая для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в

целях их изменения, улучшения и совершенствования, называется:

- 1) опрос
- +2) социометрия
- 3) интервью
- 4) анкетирование

9. Социометрическая процедура позволяет измерить:

- +1) авторитет лидера
- 2) производительность труда
- 3) затраты рабочего времени
- 4) количество выпускаемой продукции

10. Античный философ, считавший, что основой управления является знание и умение навязать свое мнение другому человеку:

- 1) Платон
- +2) Сократ
- 3) Конфуций
- 4) Аристотель

11. Основы классической школы управления были заложены:

- 1) А. Файолем
- 2) Г. Эмерсоном
- +3) Ф. Тейлором
- 4) М. Вебером

12. Основателем административной школы управления является:

- +1) А. Файоль
- 2) Ф. Тейлор
- 3) Э. Мэйо
- 4) О. Конт

13. Основоположник американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений», исследовавший проблемы организационного поведения и управления в производственных организациях - ...

- 1) А. Файоль
- 2) Ф. Тейлор
- +3) Э. Мэйо
- 4) А. Маслоу

14. Необходимость иерархического построения организации означает ... принцип управления, сформулированный в классической теории организации.

- 1) принцип координации
- +2) скалярный принцип
- 3) принцип порядка
- 4) принцип соответствия

15. Сторонники какой доктрины утверждали, что человек – «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе; труд может приносить ему не меньшее удовольствие, чем игра?

- 1) классическая школа
- 2) административная школа
- +3) школа «человеческих отношений»
- 4) Чикагская школа

16. Автором иерархической теории потребностей является:

- +1) А. Маслоу
- 2) Д. Макгрегор
- 3) Ф. Херцберг
- 4) Р. Лайкерт

17. Высшей потребностью в пирамиде А. Маслоу считается потребность в ...

- 1) безопасности

2) принадлежности к группе

+3) самовыражении

4) престижности

18. По мнению А. Маслоу, к вторичным (социальным) потребностям не относятся потребности:

+1) экзистенциальные

2) престижные

3) духовные

4) социальные

19. Автор двухфакторной теории мотивации, рассматривающей факторы, влияющие на удовлетворенность и неудовлетворенность от выполнения рабочих заданий, которая основывается на иерархическом подходе к потребностям человека:

1) А. Маслоу

2) Д. Макгрегор

+3) Ф. Херцберг

4) Р. Лайкерт

20. Автор теории циркуляции элит, считавший, что элиты имеют тенденцию к упадку, а «неэлиты» в свою очередь способны создать достойных преемников элитарным элементам:

+1) В. Парето

2) А. Маслоу

3) О. Конт

+4) В. Парето

21. ... разработал концепции «достигающего работника» и «достигающего руководителя», считая основными движущими импульсами ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде.

1) Г. Форд

+2) Ф. Тейлор

3) Э. Мэйо

4) А. Файоль

22. Его система производства имеет четыре отличительных элемента: разделение труда; высокая стандартизация; организация не вокруг станков с определенными свойствами, а станки размещены в необходимом для производства порядке; лента конвейера:

+1) Г. Форд

2) Ф. Тейлор

3) А. Файоль

4) Э. Мэйо

23. Автор административной теории управления, выделивший пять функций управления: предвидение, планирование, организация, координирование, контроль, и 14 принципов управления, которые считаются основными в менеджменте:

1) Г. Форд

2) Ф. Тейлор

+3) А. Файоль

4) Э. Мэйо

24. Представители теории «человеческих отношений» считали, что на производительность труда влияют в большей степени:

1) технико-экономические факторы

2) политические факторы

3) организационно-профессиональные факторы

+4) социально-психологические факторы

25. Сторонники теории «человеческих отношений» были едины в одном: жесткая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов ... :

1) свойственны человеческой природе

+2) несовместимы с человеческой природой

3) дополняют человеческую природу

4) угнетают человеческую природу

26. Низшей формой управления является:

+1) регулирование

2) стимулирование

3) координирование

4) прогнозирование

27. Совокупность универсально-исторических принципов, на которых основываются иерархические взаимоотношения в любом обществе и в любую историческую эпоху называют:

1) обществом

+2) управлением

3) стратификацией

4) мобильностью

28. Властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся позицией в системе организации труда и местом в системе распределения труда, определяющим размер основного вознаграждения – это...:

1) маркетинг

2) стратификация

+3) управление

4) политика

29. Управление, которое осуществляется непосредственным воздействием на саму управляемую систему, называется:

1) косвенным

2) внешним

+3) прямым

4) внутренним

30. Командно-административный стиль управления характерен для:

+1) прямого управления

2) косвенного управления

3) социального управления

4) демократического управления

31. К объекту управления не относится:

1) отдельный работник

2) предприятие

+3) управленческий аппарат

4) бригада

32. Субъектом управления не является:

1) руководитель

2) управленческий аппарат

+3) предприятие

4) бригадир

33. Управление как социальный процесс сознательного, основанного на достоверном знании систематического воздействия субъекта управления на социальный объект посредством принятия решения, осуществления планирования, организации и контроля, обеспечивающих эффективное функционирование и развитие, направлено на:

1) получение прибыли

+2) достижение цели

3) увеличение производительности

4) сплоченности коллектива

34. Современный управляющий в процессе своей профессиональной деятельности выполняет несколько взаимосвязанных ролей, но не исполняет роль:

1) лидера

2) главного руководителя

3) приемника информации

+4) аутсайдера

35. Умственный труд работников аппарата управления, включающий в себя прием и передачу информации, доведение принятых решений до исполнителей, контроль за их выполнением является:

+1) организационно-административной деятельностью

2) аналитической и конструктивной деятельностью

3) информационно-технической деятельностью

4) воспитательной деятельностью

36. В 1957 г. Д. Макгрегор разработал теорию мотивации, получившую широкую известность под названием:

1) теории «альфа» и «омега»

2) теории «А» и «В»

+3) теории «Х» и «У»

4) теории «Х», «У» и «Z»

37. Морально-психологическим стимулом не является:

+1) привлечение работников к участию в делах организации

2) личная ответственность за результаты работы

3) профессиональная гордость за выполненную работу

4) личное и публичное признание

38. Поощрение призвано стимулировать не только конкретного субъекта, но и других, а для этого оно должно восприниматься коллективом как:

1) большое

2) материальное

3) моральное

+4) справедливое

39. Успешность управления любым социально-экономическим объектом зависит от того, насколько эффективна система ... людей, работающих в рамках этого объекта.

1) координации

2) регулирования

+3) мотивации

4) профотбора

40. Целенаправленно созданная или стихийно возникшая форма отражения объекта в сознании людей, «визитная карточка», создаваемая личностью для других, образ, ориентированный и предполагающий возможную реакцию у окружающих:

1) харизма

+2) имидж

3) архетип

4) персона

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ОПК-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области				
Знать: теоретические и методологические основания и принципы психологии управления; методы анализа, проектирования и построения управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических и методологических основаниях и принципах психологии управления; о	Дает ответ на основные вопросы о теоретических и методологических основаниях и принципах психологии управления; о методах анализа,	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических и методологических основаниях и принципах психологии управления; о методах анализа,	Затрудняется с ответом, пугается в определениях ключевых понятий о теоретических и методологических основаниях и принципах

	методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности	проектирования и построения управленческой деятельности, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	проектирования и построения управленческой деятельности и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности
Уметь: анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	В полном объеме умеет анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	Демонстрирует умение анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	Демонстрирует отсутствие умений анализировать организационные, межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления
Владеть: навыками обосновывать концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций	Способен в полном объеме обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций	Способен обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций	Способен фрагментарно обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций	Не способен обосновать выбор концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций; методов решения управленческих проблем в деятельности современных организаций
ОПК-1.2. Разрабатывает дизайн исследования на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования; обосновывает актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, разрабатывает дизайн, программу и рабочие планы теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике; владеет приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки				
Знать: методологические основы создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования	Способен дать исчерпывающий ответ о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования	Дает ответ на основные вопросы о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования	Затрудняется с ответом на вопрос о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического исследования
Уметь: обосновывать актуальность, выдвигает	В полном объеме демонстрирует умение	Демонстрирует умения обосновывать	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие умений

научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем
Владеть: навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Владеет в полном объеме навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Владеет навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Владеет отдельными навыками разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки	Демонстрирует отсутствие навыков разработки дизайна, программы и рабочих планов теоретического и эмпирического исследования в психологической науке и практике изучения управленческих проблем; приемами формулировки гипотез, подбора исследовательских планов и методов анализа данных для их проверки
ОПК-1.3. Разрабатывает методический инструментарий исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач; знает проблемы измерения в психологии и умеет применять основные подходы к их решению; выбирает и обосновывает методы психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельно разрабатывает новые методы исследований				
Знать: методологические основы разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Способен дать исчерпывающий ответ о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Дает ответ на основные вопросы о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач	Затрудняется с ответом на вопрос о методологических основах разработки инструментария исследования на основе знания современных методов психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач
Уметь: исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	В полном объеме демонстрирует умение, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и	Демонстрирует базовые умения, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение	Демонстрирует фрагментарные умения, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение	Демонстрирует отсутствие умений, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку,

	хранение эмпирических данных в области психологии управления	эмпирических данных в области психологии управления	эмпирических данных в области психологии управления	анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления
Владеть: навыками обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	В полном объеме демонстрирует навыки обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	Владеет навыками обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	Демонстрирует фрагментарные: навыки обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем	Демонстрирует отсутствие навыков обоснования и выбора методов и моделей психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельной разработки новых методик исследований управленческих явлений и проблем
ОПК-1.4. Реализует программу исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии; умеет исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования; владеет навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании				
Знать: методологические основы исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Способен дать исчерпывающий ответ о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Дает ответ на основные вопросы о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления.	Затрудняется с ответом на вопрос о методологических основах исследования: знает научные и этические стандарты проведения и представления результатов исследования в психологии управления
Уметь: исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	В полном объеме демонстрирует умение, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	Демонстрирует базовые Умения, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	Демонстрирует фрагментарные умения, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	Демонстрирует отсутствие умений, исходя из сформированного дизайна исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления
Владеть: навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном	Демонстрирует в полном объеме навыки подготовки, оформления и	Владеет навыками подготовки, оформления и презентации отчета о	Демонстрирует фрагментарные навыки подготовки, оформления и	Демонстрирует отсутствие навыков подготовки,

<p>исследования, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем</p>	<p>презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем</p>	<p>проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем</p>	<p>презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем</p>	<p>оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем</p>
---	--	---	--	---



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	является развитие у обучающихся системного представления о достижения психологии в области исследования лидерства; развитие культуры лидерского мышления
Задачи дисциплины	<p>рассмотреть основные теории происхождения лидерства, стили лидерства;</p> <p>- раскрыть феноменологию лидерства в контексте корпоративной культуры организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> • проанализировать диапазон отечественных и зарубежных разработок проблемы лидерства: структурный аспект, личностный аспект, механизмы реализации, динамика протекания; • сформировать готовность к развитию лидерских компетенций; <p>- сформировать представления о взаимосвязи, эмоционального и социального интеллекта с лидерством;</p> <p>- раскрыть этические аспекты лидерства.</p>

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Руководство и лидерство в организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.0.08

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Организация в современном мире, Психология групп, Психология общения и коммуникативной компетентности
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Оценка лидерских компетенций персонала, Психотехнологии эмоционального лидерства, Технологии и инструменты организационного лидерства, Психология управленческих решений, Производственная практика в профильных организациях, ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Выработывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.
			УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений.
			УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.
			УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

	<p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>		<p>УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p>
--	--	--	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>		
<p>УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p>		
<p>Знать теоретические основы управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели</p>	<p>Уметь анализировать теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели</p>	<p>Владеть навыками анализа эффективности стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения поставленной цели</p>
<p>УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений.</p>		
<p>Знать основы организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений;</p>	<p>Уметь анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики;</p>	<p>Владеть навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.</p>
<p>УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.</p>		
<p>Знать теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации;</p>	<p>Уметь: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде;</p>	<p>Владеть навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.</p>
<p>УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p>		
<p>Знать теоретические основы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p>	<p>Уметь анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p>	<p>Владеть навыками составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p>
<p>УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p>		
<p>Знать теоретические основы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратной связь по результатам</p>	<p>Уметь раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратной связь по результатам</p>	<p>Раскрывать навыки анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратной связь по результатам</p>

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Теория организации как наука	1	20	4	2	4	10
2	Властные отношения в организации	1	20	2	4	4	10
3	Функции и компетенции руководителя	1	16	2	4	4	6
4	Организационное поведение и лидерство	1	16	4	2	4	6
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)		1					
ИТОГО		1	72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Теория организации как наука	1	18	2	2	2	12
2	Властные отношения в организации	1	18	2	2	2	12
3	Функции и компетенции руководителя	1	18	2	2	2	12
4	Организационное поведение и лидерство	1	18	2	2	2	12
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)		1					
ИТОГО			72	8	8	8	48

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Теория организации как наука	Функция теории организаций. Классическая теория организаций. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики.
2	Властные отношения в организации	Взаимосвязь понятий: власть, полномочия, влияние, авторитет. Структура власти. Источники и виды власти. Механизмы реализации власти. Баланс власти. Эволюция властных отношений в организации.
3	Функции и компетенции руководителя	Менеджер и особенности его деятельности. Компетентный подход к оценке управленческой эффективности. Ресурсный подход к оценке управленческой эффективности. Ключевые компетенции современного руководителя.
4	Организационное поведение и лидерство	Понятие организационного поведения. Важнейшие подходы и концепции, объясняющие специфику организационного поведения. Модели организационного поведения. Методы исследования организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение

		в организации. Группа и ее сущность. Особенности группового поведения. Групповая динамика в организации. Лидерство как процесс групповой динамики. Ожидания организации от лидера, ключевые показатели деятельности, определение результативности, определение эффективности, ключевые области деятельности
--	--	---

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели			
УК-1.1	Знать теоретические основы управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат
	Уметь анализировать теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
	Владеть навыками анализа эффективности стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения поставленной цели	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
УК-1.2.	Знать основы организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений;	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
	Уметь анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики;	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
	Владеть навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции	устный опрос, выполнение задания для

		руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	самостоятельной работы, контрольная работа реферат
УК-1.3	Знать теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликт-ной ситуации;	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
	Уметь: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение выполнение задания для самостоятельной работы, реферат
	Владеть навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
УК 1.4.	Знать теоретические основы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
	Уметь анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
	Владеть навыками составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
УК 1.5.	Знать теоретические основы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратную связь по результатам	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа

Уметь раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа
Раскрывать навыки анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	Тема 1. Теория организации как наука Тема 2. Властные отношения в организации Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	устный опрос, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат контрольная работа

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Теория организации как наука	Решение кейса
2	Властные отношения в организации	Решение кейса
3	Функции и компетенции руководителя	Решение кейса
4	Организационное поведение и лидерство	Решение кейса

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99297.html	По логину и паролю
2	Семенов, А. К. Теория организации: учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2021. — 356 с. — ISBN 978-5-394-03854-9. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107827.html	По логину и паролю
	Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 76 с. — ISBN 978-5-394-03969-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107801.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8.	/ Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110572.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Сандермоен, Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике / Ш. Сандермоен, И. Адизес ; перевод Н. Постриган, Е. Тонкова. — Москва	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94296.html	По логину и паролю

	: Альпина Паблишер, 2020. — 224 с. — ISBN 978-5-9614-2896-4.		
3	Мальшев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Мальшев, О. А. Мальшева, А. Н. Баламут. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 160 с ISBN 978-5-9729-0910-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123829.html	По логину и паролю
4	Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110956.html	По логину и паролю
5	Современный стратегический анализ: теория и практика использования в деятельности российских организаций : монография / И. В. Соклакова, Д. А. Ермилина, Л. Н. Панкова [и др.] ; под редакцией И. В. Соклаковой. — Москва : Дашков и К, 2021. — 194 с. — ISBN 978-5-394-04953-8. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120775.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	<p>1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru</p> <p>2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/</p>
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО IBK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей</p>

	<p>диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtoferera/avtoferera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtoferera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p><u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p> <p>Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Руководство и лидерство в организации» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения

является выполнение практических заданий.

**10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости,
промежуточной аттестации по дисциплине**

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

*кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО
«Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса

- 1 Понятия и свойства организации.
- 2 Классическая теория организации. Научное управление Ф. Тейлора
- 3 Теория организационного потенциала И. Ансоффа.
- 4 Концепция идеальной бюрократии М. Вебера.
- 5 Теория рациональной организации А. Файоля.
- 6 Эволюция взглядов на сущность и структуру организаций. Факторы, оказавшие влияние на развитие организационной теории.
- 7 Формы собственности и виды организаций. Государственные учреждения и организации.
- 8 Основные направления информационных потоков коммуникациях в организациях.
- 9 Коммерческие организации: формы образования, цели и направления деятельности.
- 10 Понятие внутренней среды организации.
- 11 Организация как система. Системный подход к организации.
- 12 Особенности и механизм функционирования организации.
13. Иерархия и власть в организации.
14. Полномочия в организациях. Делегирование полномочий ответственности.
- 15 Централизация и децентрализация: преимущества и недостатки; факторы, влияющие на соотношение централизации и децентрализации.
16. Базисные концепции организационного поведения.
- 17 Отечественные концепции организационного поведения: научная организация труда и организационное поведение; исследование бригадных форм деятельности; комплексные модели поведения работников.
- 18 Первые разработки в сфере изучения поведения работников: школа поведенческих наук и теория человеческих ресурсов.
- 19 Психологические типы людей и типы поведения человека в организации.
- 20 Вхождение человека в организацию. Адаптация и помощь в адаптации со стороны организации.
- 21 Типы адаптации. Матрица типов включения человека в организацию.
- 22 Ролевое поведение в организации. Статус и роль человека в организации.
- 23 Разновидности социальных ролей в организации. Ролевые конфликты.
- 24 Личностное деловое поведение: его типы и характеристики.
- 25 Персональное развитие в организации. Социализация и карьера.
- 26 Формирование группового поведения в организации.
- 27 Факторы группового поведения и эффективности работы группы.
- 28 Подчиненные как объект управления.
- 29 Управление поведением персонала: прогнозирование моделей поведения и методы прогнозирования.
- 31 Мотивация и стимулирование поведения подчиненных. Мотивационная теория подкрепления.
- 31 Сущность и необходимость межгрупповой координации поведения. Модели межгрупповых конфликтов и пути преодоления этих конфликтов.
- 32 Сотрудничество как характеристика организационного поведения.
- 33 Сущность и признаки команды.
- 34 Работа в команде: цели, преимущества, факторы эффективности.

35 Ролевые функции членов команды в соответствии с конкретными ситуациями.

36 Этапы создания команды и методы ее формирования.

37 Формирование коммуникативного пространства: внутренние и внешние коммуникации. Организация общения с подчиненными.

38 Барьеры делового общения. Коммуникативное поведение руководителей и подчиненных.

39 Технология обратной связи в коммуникационном процессе.

40 Анализ отношений в организации: сущность, значение, принципы проведения, показатели.

41 Качество и черты личности лидера. Концепции лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Типы лидерства в зависимости от сферы деятельности.

42 Типы лидеров и их стратегическое поведение.

43 Технология влияния лидера на поведение людей.

44 Сущность и направления организационных изменений. Сопротивление изменениям.

43 Потенциал организационного поведения. Временные ресурсы. Потенциал управленческого процесса. Потенциал руководителя.

Кейсы (примерные)

Кейс1. Когда три года назад Петр Романов стал директором и основным совладельцем приватизированного предприятия «Подмосковный мясокомбинат», оно находилось в хорошем финансовом положении. Однако Романов вскоре заметил, что работники комбината не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. В общем, люди делали в течение восьми часов только то, что им было сказано, а затем шли домой. Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства работников комбината, Романов и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам проверку качества продукции. Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоропортящейся продукции. Для этого членам бригады пришлось, собрав необходимую информацию, сформулировать проблему, установить рабочие контакты с поставщиками и другими работниками на мясокомбинате, а также провести обследование универсамов и мясных киосков, чтобы узнать о том, как сделать упаковку лучше. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе. В итоге все привело к тому, что среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким и чье безразличие мешало улучшению работы. Позже жалобы стали распространяться и на руководящий состав и сопровождались требованиями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон. Романов, другие высшие руководители предприятия и представители рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разделенное участие в результатах работы мясокомбината». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в разделенной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводилась в жизнь группой работников мясокомбината, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценивались: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они взаимодействуют с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по дисциплине посещения работы и по соблюдению техники безопасности. Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению качества и обновлению оборудования. Многие, что раньше являлось работой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

Петр Романов считал, что успех его бизнеса определялся следующим:

1. Люди хотят быть значимыми. И если это не реализуется, причина — в руководстве.
2. Люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их.
3. Сами ожидания работников определяются целями, которые они перед собой ставят, и системой вознаграждения.
4. Любые действия руководства и менеджеров предприятия в значительной мере влияют на формирование у работников ожидания.
5. Любой работник способен научиться выполнению многих новых разнообразных задач в рамках своей работы.
6. Результаты деятельности предприятия показывают, кто я такой и что представляет моя работа. Моя работа заключается в создании условий, при которых наивысший уровень выполнения работы каждым служит как его индивидуальным интересам, так и интересам предприятия в целом.

Вопросы для обсуждения

1. Каким образом и в какой степени мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?
2. Объясните успех/неуспех политики использования мотивационной Теории ожидания.
3. Желали бы вы работать на Подмосковном мясокомбинате? Обоснуйте свой ответ.
4. Концентрировал ли Романов внимание на факторах «здоровья» или на мотивационных факторах Гецберга в своей программе мотивации

Кейс 2. Ирина В. работает в должности зам. директора отдела маркетинга в компании «СВ», специализирующейся на выпуске новых строительных материалов. Это частная организация и подбор персонала контролирует непосредственный собственник. Ирине 35 лет, она не замужем, и все силы отдает работе, постоянно повышает свою квалификацию. За 5 лет, которые она проработала в компании, в отделе сменилось множество руководителей. Примерно каждые полгода приходил новый директор «со стороны». Смена руководства в основном происходила по инициативе собственника, недовольного директором отдела. Все новые директора имели разный профиль образования и были разного возраста. Несмотря на то, что Ирина остается самым опытным сотрудником в отделе, знающим специфику работы данной компании, она не надеется на повышение в должности, объясняя это тем, что она женщина и поэтому ей труднее получить эту должность. Все отчеты и аналитические материалы, сделанные ей, служат отчетами всего отдела. Как квалифицированный специалист она понимает, что баланс между затрачиваемыми усилиями и получаемым вознаграждением нарушается. Ее неудовлетворенность подкрепляется тем, что ее заслуги остаются незамеченными, новые руководители не успевают оценить сотрудников. Она подумывает о смене работы и несколько раз имела беседу с собственником. Для того, чтобы сохранить ценного специалиста, эпизодически ей выплачивают премии, повысили зарплату. Под руководством нового директора отдела Ирина начала замалчивать часть проанализированной информации и стремится эффектно подать ее на общеорганизационных совещаниях и переговорах.

Контрольные вопросы

1. Какая проблема существует в компании?
2. С какими проблемами сталкивается новый руководитель отдела маркетинга? Что он чувствует?
3. Какая дополнительная информация требуется, чтобы лучше понять ситуацию?
4. Эффективно ли выстроена система мотивации персонала на предприятии.

Кейс 3. Джон Смит является директором московского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона – создание системы управления персоналом. Его

компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации. Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, Джон Смит пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату. Оказалось, что завод практически имел формальные (закрепленные в процедурах) методы управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом. Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40 % оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95 % сотрудников составляет 40 % оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя». Во время бесед с руководителями завода, терпящего значительные убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил. Его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая «оставить все как есть до лучших времен» в области управления персоналом, выдвигая в качестве основного аргумента «особые местные условия». Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Москве уже два года, Смит получил похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело».

Вопросы

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом? Если "да", то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?
4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

Критерии оценки выполнения задания

<p>Оценка «отлично»/зачтено</p>	<p>Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений</p>
<p>Оценка «хорошо»/зачтено</p>	<p>Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной</p>

	<p>презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений</p>
<p>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</p>	<p>Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует.</p> <p>При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.</p>
<p>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</p>	<p>Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.</p>

Реферат

Властные ресурсы руководителя: их проявление и использование

Кризис лидерства

Особенности организационного поведения в различных национальных культурах.

Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях

Психологические типы людей и типы поведения человека в организации

Влияние руководителя на организационные ценности сотрудников.

Ключевые компетенции организационного лидера

Критерии оценки выполнения реферата

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

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

Контрольная работа

Задание:

I. Выберите одну из предложенных тем.

1. Групповая дискуссия как метод групповой работы.
2. Этапы групповой дискуссии.
3. Задачи модератора.
4. Функции модератора.
5. Основные правила модерации.
6. Роли модератора.
7. Деструктивные персональные стили модератора.
8. Качества эффективного модератора.
9. Конструктивные и деструктивные роли участников.
10. Управление групповым процессом в ходе групповой дискуссии.
11. Приемы организации внутригруппового взаимодействия.
12. Контроль над предвзятостью модератора
13. Формы организации дискуссии (по Г. Е. Филатовой)
14. Содержание дискуссии в стиле «Орегонский план»
15. Содержание дискуссии в стиле «Оксфордский план»
16. Содержание дискуссии со скрытыми ролями.
17. Дискуссия как анализ конкретных ситуаций.
18. Содержание ролевой дискуссии

II. Теоретическая часть: раскройте содержание выбранной темы (3-5 страниц текста, Times New Roman 14, интервал полуторный).

III. Практическая часть: определите тему, форму групповой дискуссии и разработайте ее содержание

Примечание: тема групповой дискуссии д.б. связана с дисциплиной «Руководство и лидеров в организации» и предлагается магистрантом самостоятельно.

Общий объём контрольной работы: до 10 страниц.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.				
Знать теоретические основы управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Способен дать исчерпывающий ответ о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Дает ответ на основные вопросы о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теориях управления командной работой, выработки командной стратегии и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели
Уметь анализировать теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Демонстрирует умение теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Демонстрирует фрагментарные умения теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели	Демонстрирует отсутствие умений теоретические основы управления командной, выработки командной стратегии, работой и принципы отбора членов команды для достижения поставленной цели
Владеть навыками анализа эффективности стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения поставленной цели	Способен в полном объеме анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения	Способен анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения	Способен фрагментарно анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для достижения поставленной цели	Не способен анализировать эффективность стратегии командной работой и отбора членов команды для

	поставленной цели	поставленной цели		достижения поставленной цели
УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений.				
Знать основы организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений;	Способен дать исчерпывающий ответ о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Дает ответ на основные вопросы о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Затрудняется с ответом на вопрос о концепциях организации корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений
Уметь анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики;	В полном объеме демонстрирует умение анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики	Демонстрирует умения анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики	Демонстрирует отсутствие умений анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики
Владеть навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Владеет в полном объеме навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Владеет навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Владеет отдельными навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели	Демонстрирует отсутствие навыков организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели
УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.				
Знать теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации;	Способен дать исчерпывающий ответ о способах разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации	Дает ответ на основные вопросы о способах разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на способы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации	Затрудняется с ответом на вопрос о способах разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, сущность и виды конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации
Уметь: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	В полном объеме демонстрирует умение применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Демонстрирует базовые умения применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Демонстрирует фрагментарные умения применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Демонстрирует отсутствие умений применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде
Владеть навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Способен в полном объеме владеть: навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Владеет навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Демонстрирует фрагментарные: навыки предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.	Демонстрирует отсутствие навыков предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде.
УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям				
Знать теоретические основы проведения дискуссии по заданной	Способен дать исчерпывающий ответ о теории проведения	Дает ответ на основные вопросы о теории проведения дискуссии	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о теории	Затрудняется с ответом на вопрос о теории проведения

<p>делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам</p>	<p>навыками анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам</p>	<p>делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам</p>	<p>анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам</p>	<p>анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам</p>
--	---	--	--	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СУПЕРВИЗИЯ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Овладение студентами теоретических знаний о механизмах, фактах и закономерностях внутреннего мира человека в процессе его профессионального развития, а также умениями и навыками практической (диагностической, консультативной, реабилитационной) деятельности по психологическому сопровождению профессионального развития человека.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование прочных знаний о психологических закономерностях профессионального развития, психологические особенности клиента, обратившегося за помощью в сфере профессиональных проблем, структуры и содержание психологической консультации в сфере профессиональных проблем личности, этические принципы оказания психологической помощи в сфере профессиональных проблем; 2. Умение различать и диагностировать психологическую проблематику клиента, определять и диагностировать особенности протекания этапа профессионального развития, выявлять проблематику клиента, применять этические принципы оказания психологической помощи в сфере проблем профессионального развития. 3. Владение приемами и техниками ведения консультации в сфере проблематики профессиональных проблем; 4. Способами оказания психологической помощи в зависимости от проблематики клиента.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология профессиональной деятельности и супервизия» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.О.09.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Теория и практика психодиагностики; Психология индивидуальных различий; Научные школы и теории в современной психологии; Психология развития человека.
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Организация в современном мире; Личность и организация; Психология общения и коммуникативной компетентности; Психотехнологии персональной эффективности; Управление человеческими ресурсами в организации; Карьерное консультирование.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>консультативный</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб,	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует для успешного выполнения порученного задания
			УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

	<p>социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>		<p>УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития</p>
<i>консультативный</i>	<p>03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога</p>	<p>ОПК-8.1. Использует знания моделей и методов супервизии</p>
			<p>ОПК-8.2. Использует профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции</p>
			<p>ОПК-8.3. Владеет навыками получения и предоставления обратной связи</p>

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
---------------	---------------	----------------

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.		
УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует для успешного выполнения порученного задания		
Психологические феномены, связанные с самооценкой человека и его индивидуальным поведением;	Осознавать свои ресурсы и актуальные возможности;	Навыками целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;
УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.		
Приоритеты своего развития и профессионального роста.	Применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;
УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития.		
Способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;
ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога.		
ОПК-8.1. Использует знания моделей и методов супервизии.		
Модели и методы супервизии;	Использовать знания моделей и методов супервизии;	Навыками использования знания моделей и методов супервизии;
ОПК-8.2. Использует профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции.		
Способы повышения уровня развития компетенции;	Использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;
ОПК-8.3. Владеет навыками получения и предоставления обратной связи.		
Знает эффективные способы получения и предоставления обратной связи;	Применять навыки получения и предоставления обратной связи;	Навыками получения и предоставления обратной связи;

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.	2	27	3	4	7	13

2	Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	2	27	3	4	7	13
3	Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	2	27	3	4	7	13
4	Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	2	27	3	4	7	13
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)		2					
ИТОГО			108	12	16	28	52

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.	2	27	3	3	3	18
2	Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	2	27	3	3	3	18
3	Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	2	27	3	3	3	18
4	Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	2	27	3	3	3	18
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)		2					
ИТОГО			108	12	12	12	72

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.	Феноменология профессионально обусловленных деструкций личности; Психологические детерминанты профессиональных деструкций; Виды и уровни профессиональных деформаций; Особенности профессиональных деструкций «уязвимых» профессий; Особенности профессиональных деструкций психологов; Социально-психологическая профилактика профессиональных деструкций. Профессиональная реабилитация личности. Психологические основы профессиональной коррекции; Психотехнологии работы с профессиональными деструкциями. Индивидуальные и групповые методы коррекции профессиональных деструкций; Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала; Общая характеристика мотивации. Понятия: «мотивация», «потребности», «мотив», «стимул», «мотивирование», «стимулирование»

		<p>Внешняя и внутренняя мотивация; Феноменология мотивационного процесса; Теории содержания мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлелланда; Теория двух факторов Ф. Герцберга; Обобщенный взгляд на теории содержания мотивации; Теории процесса мотивации: теория ожидания; теория постановки целей; теория равенства; концепция партисипативного управления; Проблема построения индивидуальных и групповых мотивационных систем.</p>
2	<p>Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.</p>	<p>Функциональные состояния человека в профессиональной деятельности. Состояния напряжения, факторы напряжения; Психологическая сущность профессиональной адаптации. Структура и уровни проявления дезадаптивности; Особенности профессиональной адаптации. Адаптивность. Дезадаптивность. Проблемы профессиональной адаптации и дезадаптации личности; Типы адаптации; Психологические особенности личности и их проявление в профессиональной деятельности. Интегральная индивидуальность в профессиональной деятельности; Индивидуальный стиль деятельности как средство адаптации человека в профессиональной деятельности; Биоритмы и эффективность профессиональной деятельности. Время как универсальная составляющая пространства профессиональной деятельности человека; Человеческий фактор в сохранении здоровья и обеспечении безаварийной профессиональной деятельности; Психологические и психофизиологические методы достижения безопасности в профессиональной деятельности (от производственной гимнастики разбор критических ситуаций по Дж. Фланагану до современных нейросетевых комплексов и систем искусственного интеллекта); Психологические проблемы снижения роли человеческого фактора в обеспечении безопасности профессиональной деятельности; Феноменология профессионально обусловленных деструкций личности; Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Виды и уровни профессиональных деформаций; Особенности профессиональных деструкций «уязвимых» профессий. Особенности профессиональных деструкций психологов; Социально-психологическая профилактика профессиональных деструкций; Профессиональная реабилитация личности. Психологические основы профессиональной коррекции; Психотехнологии работы с профессиональными деструкциями; Индивидуальные и групповые методы коррекции профессиональных деструкции; Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.</p>
3	<p>Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.</p>	<p>Психодиагностическое поле профессионального консультирования. Уровни психологической диагностики профессиональной деятельности; Психологические основы профессионально-психологической диагностики. Проблемы, требования и принципы проведения диагностики при профконсультировании; Виды психодиагностических ошибок; Классификации методов диагностики; Использование диагностики в профессиональном самоопределении личности. Психодиагностика в профессиональном отборе и формировании кадрового резерва; Методы диагностики функциональных состояний;</p>

		Активизирующие диагностические профконсультационные методики; Основы самостоятельной модификации и конструирования профориентационных методик.
4	Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Профессиональное психологическое консультирование как прикладное направление психологии профессиональной деятельности; Основные направления профессионального консультирования. Организационные модели профориентационной помощи. Типы профессионального консультирования; Планирование профориентационной работы. Основы составления программ профориентационной помощи. Особенности планирования и проведения конкретных профориентационных занятий и консультаций. Специфика профконсультационной помощи клиентам различных образовательно-возрастных групп; Психотехнологии профконсультирования; Особенности профконсультирования клиента в ситуации потери и поиска работы. Психологическая характеристика и особенности поведения безработных. Общая схема профконсультирования в ситуации потери и поиска работы. Социально-адаптационные программы и формы психологической поддержки безработных; Особенности профконсультирования в отношении выбора стратегии профессионального развития личности. Пространство и личная траектория профессионального развития; История развития профконсультирования в России и за рубежом; Формы профессиональной психологической консультации. Основные варианты профконсультационных ситуаций. Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия психолога и клиента. Схема-алгоритм проведения профконсультации (по Е.А. Климову); Процесс профессиональной консультации. Этапы профконсультационного процесса; Основные варианты организации взаимоотношений психолога с клиентом в консультационном процессе. Проблема взаимодействия и псевдо-взаимодействия консультанта и клиента. Организация активизирующего консультационного взаимодействия. Два плана общения. «Внешняя» и «внутренняя» сторона запроса клиента; Обеспечение эффективности профконсультирования. Проблема оценки эффективности профконсультационной помощи. Количественные и качественные, реальные и формальные показатели эффективности профконсультационной работы; Концептуальные уровни требований к профессиональной подготовке консультанта. Требования к личности профконсультанта; Этические проблемы профессионального консультирования.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.			
УК-6.1	Знать: Психологические феномены, связанные с самооценкой человека и его индивидуальным поведением;	Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации. Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции	Опрос, тестирование;

		личности.	
	Уметь: Осознавать и оценивать свои ресурсы (личные, ситуативные, временные) и актуальные возможности;	<p>Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.</p> <p>Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.</p> <p>Тема 3: Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.</p>	Опрос, тестирование, обсуждение кейсов;
	Владеть: Навыками целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;	<p>Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.</p> <p>Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.</p>	Практические задания, обсуждение кейсов;
УК – 6.2	Знать: Приоритеты своего развития и профессионального роста.	<p>Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.</p> <p>Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.</p>	Опрос, тестирование
	Уметь: Применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	<p>Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.</p> <p>Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.</p>	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	<p>Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.</p> <p>Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.</p> <p>Тема 3: Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.</p>	Обсуждение кейсов

УК – 6.3	Знать: Способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации. Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	Опрос Обсуждение кейсов Выступление с докладом
	Уметь: Выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации. Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации. Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности. Тема 3: Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	Обсуждение кейсов. Практические задания. Опрос.
ПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога.			
ПК-8.1	Знать: Модели и методы супервизии;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Опрос, выступление с докладом с презентацией.
	Уметь: Использовать знания моделей и методов супервизии;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Опрос, тестирование, выступление с докладом
	Владеть: Навыками использования знания моделей и методов супервизии;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Практические задания Обсуждение кейсов
ПК-8.2	Знать: Способы повышения уровня развития компетенции;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности.	Опрос, тестирование

		Основы профессионального консультирования. Супервизия.	
	Уметь: Использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Обсуждение кейсов
ПК-8.3	Знать: Знает эффективные способы получения и предоставления обратной связи;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Опрос Обсуждение кейсов Выступление с докладом
	Уметь: Применять навыки получения и предоставления обратной связи;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Навыками получения и предоставления обратной связи;	Тема 4: Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Обсуждение кейсов. Практические задания. Опрос.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации.	Изучение рекомендованной литературы;
2	Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	Изучение рекомендованной литературы;
3	Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	Составление профессиограммы на самостоятельно выбранную профессию; Изучение методик диагностик и их применение;
4	Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Изучение рекомендованной литературы; Тренировочные задания;

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Мактамкулова, Г. А. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие для СПО / Г. А. Мактамкулова, И. П. Бунькова. — 2-е изд. — Липецк, Саратов : Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2020. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-948-9, 978-5-4488-0763-3. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92836.html	По логину и паролю
2	Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. — 5-е изд. — Москва : Академический проект, 2020. — 330 с. — ISBN 978-5-8291-2723-7. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110036.html	

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Пономаренко, В. А. Профессия - психолог труда / В. А. Пономаренко. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 399 с. — ISBN 978-5-9270-0114-9. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88368.html	По логину и паролю
2	Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106576.html	По логину и паролю
3	Мокшин, В. К. Труд и личность в истории общества: от зарождения до цифровации : монография / В. К. Мокшин, О. В. Шипелик. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-3741-9. — Текст : электронный //	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115533.html	По логину и паролю
4	Гладышев, Ю. В. Психофизиология профессиональной деятельности : учебное пособие / Ю. В. Гладышев, Н. Г. Гладышева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 283 с. — ISBN 978-5-4497-1185-4. — Текст : электронный // https://doi.org/10.23682/108242	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108242.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)

	<p>ИС:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Изучение дисциплины «Психология профессиональной деятельности и супервизия» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является ответы на вопросы теста.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

*Преподаватель кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»,
Шевченко Елена Николаевна*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

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

1. Основные характеристики деятельности человека:
 1. **Мотив, цель, предмет, структура и средства**
 2. Цель, предмет, структура
 3. Мотив, средства
2. Деятельность принято разделять на...
 1. **индивидуальную, совместную, исполнительскую и управленческую;**
 2. физическую и умственную, индивидуальную и общую;
 3. негативную и позитивную, простую и сложную.
3. Что изучает психология профессиональной деятельности?
 1. социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
 2. **психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;**
 3. процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.
4. Профессия классифицируется прямо по характеру требования к психофизиологическим характеристикам человека, а именно, по характеристикам _____ труда.
 1. **процесса**
 2. **субъекта**
 3. ожидаемого результата
 4. объекта
5. В типологии профессий Е.А. Климova отсутствуют следующие типы профессий:
 1. человек — техника
 2. человек — природа
 3. **человек — социальная система**
 4. человек — знаковая система.
6. Е.А Климov среди «предрассудки» о труде и психике выделял следующие:
 1. **«душеведческая слепота»**

2. «слепота превосходства»
 3. «профессиональная наивность»
 4. все ответы верны
7. Профессиограмма – это...
1. описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
 2. описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
 3. Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.
8. Психограмма - это не
1. способности
 2. знания
 3. средства труда
 4. мотивы
9. Составляющей профессиограммы является
1. физиограмма
 2. дендрограмма способностей, склонностей и мотивов
 3. психограмма
 4. все ответы верны
10. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):
1. способности
 2. поведение
 3. мотивы
 4. направленность личности.
11. Единица анализа профессии, типовой элемент при описании профессии называется:
1. базовой единицей
 2. модулем
 3. платформой
 4. базовым элементом
12. Какова главная особенность профессиональных способностей?
1. они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
 2. они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
 3. являются условием и следствием познавательной деятельности человека.

13. Профессиональное самоопределение – это:

1. деятельность личности по интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельностей человека, которая является основным психологическим механизмом профессионального развития
2. способность самостоятельно и осознано находить смысл выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной социально-экономической ситуации
3. успешное освоение выбранной профессиональной деятельности

14. Виды адаптации (исключить лишнее):

1. психологическая
2. психофизиологическая
3. организационная
4. межличностная

15. Мотивация профессионального самоопределения включает в себя два основных компонента, а именно:

1. интересы и склонности старшеклассника
2. потребности в профессиональном самоопределении и мотивы выбора профессии
3. мотивы, побуждающие осваивать профессию и реализация конкретных действий по самоопределению в выбранной профессии

Устный опрос Темам 2 и 3:

Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.

Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

1. Функциональные состояния человека в профессиональной деятельности. Состояния напряжения, факторы напряжения.
2. Психологическая сущность профессиональной адаптации. Структура и уровни проявления дезадаптивности.
3. Типы адаптации и особенности профессиональной адаптации. Адаптивность. Дезадаптивность. Проблемы профессиональной адаптации и дезадаптации личности.
4. Психологические особенности личности и их проявление в профессиональной деятельности. Интегральная индивидуальность в профессиональной деятельности.
5. Индивидуальный стиль деятельности как средство адаптации человека в профессиональной деятельности.
6. Биоритмы и эффективность профессиональной деятельности. Время как универсальная составляющая пространства профессиональной деятельности человека.
7. Человеческий фактор в сохранении здоровья и обеспечении безаварийной профессиональной деятельности. Психологические проблемы снижения роли человеческого фактора в обеспечении безопасности профессиональной деятельности.
8. Сущность понятий: профессиональное самоопределение, становление и развитие. Стадии профессионального самоопределения и становления личности. Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека.
9. Кризисы профессионального становления личности. Типология кризисов. Проблема выявления кризиса в профессиональном становлении личности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Основы профессионального консультирования. Супервизия.

Темы доклада:

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

2. Основные варианты профконсультационных ситуаций. Типы профессионального консультирования.

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Тест по темам Дисциплины:

Выберите все правильные ответы:

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

3. негативную и позитивную, простую и сложную.
4. На какой из стадий развития человека как субъекта труда по Е.А. Климову происходит осознание своих желаний, сознательный и ответственный выбор профессионального пути?
 1. на стадии первичной профессионализации
 2. на стадии адаптанта
 3. на стадии оптации
5. Что является психическим регулятором труда:
 1. мотивы труда
 2. образ объекта труда
 3. средствами труда
 4. условия и средства труда.
6. Что изучает психология профессиональной деятельности?
 1. социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
 2. психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;
 3. процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.
7. Профессия – это...
 1. занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и служащее ему источником средств к существованию;
 2. подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение своих потребностей в профессиональной деятельности;
 3. активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого человек целенаправленно достигает успехов в деятельности и удовлетворяет свои потребности.
8. Профессия классифицируется прямо по характеру требования к психофизиологическим характеристикам человека, а именно, по характеристикам _____ труда.
 1. процесса
 2. субъекта
 3. ожидаемого результата
 4. объекта
9. В типологии профессий Е.А. Климова отсутствуют следующие типы профессий:

1. человек — техника
2. человек — природа
3. человек — социальная система
4. человек — знаковая система.

10. Е.А Климов среди «предрассудки» о труде и психике выделял следующие:

1. «душеведческая слепота»
2. «слепота превосходства»
3. «профессиональная наивность»
4. все ответы верны

11. Профессиограмма – это...

1. описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
2. описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
3. Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

12. Психограмма - это не

1. способности
2. знания
3. средства труда
4. мотивы

13. Составляющей профессиограммы является

1. физиограмма
2. дендрограмма способностей, склонностей и мотивов
3. психограмма
4. все ответы верны

14. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

1. способности
2. поведение
3. мотивы
4. направленность личности.

15. Единица анализа профессии, типовой элемент при описании профессии называется:

1. базовой единицей
2. модулем
3. платформой
4. базовым элементом

16. Качества человека, необходимые для успешного выполнения трудовой деятельности по конкретной профессии – это:

1. внутренние качества личности
2. психофизиологические качества
3. профессионально важные качества

17. Профессиональная пригодность - это

1. совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.
2. совокупность личностных свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.

18. Профессиональную пригодность различают как:

1. относительную
2. предельную
3. абсолютную
4. пороговую
5. дифференциальную

19. Какова главная особенность профессиональных способностей?

1. они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
2. они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
3. являются условием и следствием познавательной деятельности человека.

20. Профессиональное самоопределение – это:

1. деятельность личности по интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельностей человека, которая является основным психологическим механизмом профессионального развития
2. способность самостоятельно и осознано находить смысл выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной социально-экономической ситуации
3. успешное освоение выбранной профессиональной деятельности

21. Формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» – это:

1. одна из задач профессионального самоопределения
2. основной метод профессионального самоопределения
3. **главная цель профессионального самоопределения**

22. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):

1. профконсультация
2. профпропаганда
3. профинформация
4. **профреабилитация**

23. Выделите психологические проблемы, связанные с профессиональным самоопределением личности:

1. **рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии**
2. рассогласование реального и идеального «Образа-Я»
3. неадекватная самооценка
4. все ответы верны

24. Кто из отечественных психологов разработал модель «активизирующий профессиональной консультации»:

1. **Н.С. Пряжников**
2. Е.А. Климов
3. А.К. Маркова
4. Э.Ф. Зеер

25. Индивидуальный стиль деятельности не включает в себя:

1. **мотивацию**
2. способы организации умственных действий
3. организацию внимания

26. Интегральная индивидуальность это:

1. совокупность особых свойств и качеств человека
2. **динамическая система активной адаптации человека к конкретным условиям среды**
3. проактивная система профессионального развития человека

27. Четыре основные стадии профессионализации человека:

1. выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
2. поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
3. ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

28. Адаптация – это:

1. процесс оптимального удовлетворения потребностей индивида для развития в жизни и деятельности;
2. процесс взаимодействия индивидов с окружающей средой, которое заключается в тенденции к установлению между ними динамического равновесия и оптимального приспособления к жизни и деятельности;
3. стремление индивида к развитию в постоянно изменяющимся условиям существования во внешней среде.

29. Виды адаптации (исключить лишнее):

1. психологическая
2. психофизиологическая
3. организационная
4. межличностная

30. Мотивация профессионального самоопределения включает в себя два основных компонента, а именно:

1. интересы и склонности старшеклассника
2. потребности в профессиональном самоопределении и мотивы выбора профессии
3. мотивы, побуждающие осваивать профессию и реализация конкретных действий по самоопределению в выбранной профессии

31. Среди теорий мотивации в психологии профессиональной деятельности выделяют две группы:

1. теории процесса
2. теории мотивационной динамики
3. теории содержания
4. теории актуальных потребностей

32. Основным мотивационным фактором теории Ф. Херцберга является...

1. фактор давления;
2. фактор справедливости;

3. фактор гигиенического комфорта.
33. Регрессивная стадия профессионального развития – это...
1. начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;
 2. формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
 3. стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.
34. В типологии кризисов профессионального развития выделяют:
1. нормативные кризисы
 2. ненормативные кризисы
 3. травматические кризисы
 4. все ответы верны
35. Среди профессиональных деструкций выделяют:
1. профессиональный волюнтаризм
 2. профессиональный маргинализм
 3. профессиональный псевдооптимизм
 4. профессиональную агрессивность
36. Цели профессиональной психологической диагностики (исключить лишнее):
1. оценка работоспособности
 2. определение профпригодности
 3. контроль эффективности психокоррекционных воздействий
 4. повышение эффективности реабилитационных мероприятий
 5. все ответы верны
37. Основным видом деятельности профконсультанта является:
1. справочно-информационная профконсультация, направленная одновременно и на информирование клиента о мире профессий, и на возможности обучения и переобучения по различным специальностям
 2. индивидуальная профконсультация как процесс активного взаимодействия профконсультанта с клиентом с целью оказания помощи в решении проблем профессионального самоопределения
 3. групповая профконсультация как метод профпросвещения и профдиагностики
38. Выявление степени соответствия психологических характеристик личности требованиям профессии является _____ функцией профессиональной консультирования.

1. базовой
2. основной
3. **диагностической**
4. системной

39. Супервизия – это:

1. процесс оказания психологической помощи консультанту после завершения консультирования.
2. система мероприятий, направленных на оказания психологической помощи консультанту в осознании личностных проблем.
3. система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.
4. **часть профессиональной психологической помощи психологу, обсуждение клинического случая или его фрагмента, в работе с которым обратившийся специалист испытывает трудность.**

40. Возможные фокусировки супервизии (выберите несколько вариантов):

1. снижение внимания, ослабление волевой регуляции консультанта.
2. ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности клиента.
3. **функции личности консультанта**
4. **функции личности клиента**

41. Личность и (или) группа как субъект психологической помощи со всей присущей ей спецификой социально-психологических характеристик и взаимодействий – это...

1. **клиент**
2. консультант
3. респондент
4. супервизор

Практическое задание по темам 3 и 4:

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

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

Супервизор (ФИО) _____

Дата проведения: _____

Место проведения: _____

Форма проведения: индивидуально

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

диагностики

На супервизию предоставлен случай специалиста (ФИО)

Краткое описание случая: _____

Обоснованность, необходимость и достаточность выбранных психодиагностических методик и методов

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

Основные выводы по результатам профессионально-психологической диагностики

Рекомендации супервизора: _____

Обратная связь от специалиста: _____

Подпись супервизора

Подпись специалиста

Примерный шаблон-схема

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

Цель профессионально-психологической диагностики: _____

Применённые методы и методики _____

1. Психологическая характеристика испытуемого

Мотивы: _____

Уровень и особенности развития интеллекта _____

Самооценка, уровень притязаний _____

Направленность личности _____

Эмоционально-волевая сфера _____

Уровень эмоциональной устойчивости _____

Коммуникативные качества _____

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

2. Психофизиологическая характеристика

Особенности внимания _____

Особенности памяти _____

Уровень работоспособности _____

Другие особенности _____

Дополнительная информация _____

ВЫВОД об уровне профессиональной пригодности _____

Рекомендации _____

Дата обследования

Подпись специалиста

Правила составления краткого протокола супервизии результата профессионально-психологической диагностики.

1. Соблюдаются правила анонимности для клиента и специалиста и конфиденциальности содержания супервизии.
2. Сообщение о месте проведения и форме проведения, а также о периодичности супервизии должно соответствовать

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

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

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

Уметь: Применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	В полном объеме демонстрирует умение применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует умения применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует фрагментарные умения применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует отсутствие умений применять способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;
Владеть: Навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Владеет в полном объеме навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Владеет навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Частично владеет навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	Демонстрирует отсутствие навыков определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;
УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития.				
Знать: Способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Способен дать исчерпывающий ответ о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Дает ответ на основные вопросы о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;.	Затрудняется с ответом на вопрос о критериях определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;
Уметь: Выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	В полном объеме демонстрирует умение выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует базовые умения выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует фрагментарные умения выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует отсутствие умений выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;
Владеть: Навыками	Способен в полном	Владеет навыками	Демонстрирует	Демонстрирует

выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	объем владеть навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	фрагментарное владение навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	отсутствие навыков выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;
--	---	--	--	---

ОПК-8.1. Использует знания моделей и методов супервизии.

Знать: Модели и методы супервизии;	Способен дать исчерпывающий ответ о моделях и методах супервизии;	Дает ответ на основные вопросы о моделях и методах супервизии;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о моделях и методах супервизии;	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о о моделях и методах супервизии;
Уметь: Использовать знания моделей и методов супервизии;	В полном объеме умеет использовать знания моделей и методов супервизии;	Демонстрирует умение использовать знания моделей и методов супервизии;	Демонстрирует фрагментарные умения использовать знания моделей и методов супервизии;	Демонстрирует отсутствие умений использовать знания моделей и методов супервизии;
Владеть: Навыками использования знания моделей и методов супервизии;	Способен в полном объеме применять навыки использования знания моделей и методов супервизии;	Способен применять навыки использования знания моделей и методов супервизии;	Способен фрагментарно применять навыки использования знания моделей и методов супервизии;	Отсутствуют навыки использования знания моделей и методов супервизии;

ОПК-8.2. Использует профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции.

Знать: Способы повышения уровня развития компетенции;	Способен дать исчерпывающий ответ о способах повышения уровня развития компетенции;	Дает ответ о способах повышения уровня развития компетенции;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о способах повышения уровня развития компетенции;	Не знает способы повышения уровня развития компетенции;
Уметь: Использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	В полном объеме демонстрирует умение использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Демонстрирует умения использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Демонстрирует фрагментарные умения использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;	Демонстрирует отсутствие умений использовать профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции;
Владеть: Навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Владеет в полном объеме навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Владеет навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Частично владеет навыками профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;	Отсутствуют навыки профессиональной рефлексии для повышения уровня компетенции;

ОПК-8.3. Владеет навыками получения и предоставления обратной связи.

<p>Знать: Знает эффективные способы получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Способен дать исчерпывающий ответ об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Дает ответ на основные вопросы об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Затрудняется с ответом на вопрос об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;</p>
<p>Уметь: Применять навыки получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>В полном объеме демонстрирует умение выстраивать навыки получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Демонстрирует базовые навыки получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Демонстрирует фрагментарные навыки получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Демонстрирует отсутствие навыков получения и предоставления обратной связи;</p>
<p>Владеть: Навыками получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Способен в полном объеме владеть навыками получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Владеет навыками получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Демонстрирует фрагментарное владение навыками получения и предоставления обратной связи;</p>	<p>Демонстрирует отсутствие навыков получения и предоставления обратной связи;</p>



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Целью изучения дисциплины является знакомство с основными подходами и методами изучения индивидуальности человека в современной психологии.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с основными теоретическими подходами (школами) к изучению индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии; 2. Знакомство с основными методами изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии; 3. Знакомство с основными подходами к описанию (классификации) индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Психология индивидуальных различий относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.О.10.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Научные школы и теории в современной психологии Теории личности в психологии Психология развития человека
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Производственная практика в профильных организациях

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Психологическая диагностика и экспертиза	ОПК-3. Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ОПК-3. Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач		
ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.		
Основные теоретические подходы и методы изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Анализировать психологическую индивидуальность человека на основе эмпирических данных	Методами изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ	Вн КР	
1	Предмет психологии индивидуальных различий	2	11	2	2	2	5
2	Методы эмпирического исследования и диагностики индивидуальных различий в психологии	2	11	2	2	2	5
3	Биологическая основа индивидуальности. Темпераментальные свойства психики и типологии темперамента	2	14	2	4	3	5
4	Социокультурные истоки индивидуальности. Социотипические свойства личности	2	15	2	4	3	6
5	Интегральная индивидуальность. Характер и способности	2	15	2	4	3	6
6	Учет индивидуально-психологических особенностей при работе с людьми в разных областях практики	2	15	2	4	3	6
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	2	27				
	ИТОГО		108	12	20	16	33

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ	Вн КР	
1	Предмет психологии индивидуальных различий	2		2	2		9
2	Методы эмпирического исследования и диагностики индивидуальных различий в психологии	2		2			9
3	Биологическая основа индивидуальности. Темпераментальные свойства психики и типологии темперамента	2		3	2	2	9
4	Социокультурные истоки индивидуальности. Социотипические свойства личности	2		3		2	9
5	Интегральная индивидуальность. Характер и способности	2		3	2		9
6	Учет индивидуально-психологических особенностей при работе с людьми в разных областях практики	2		3	2		8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	2	27				
	ИТОГО		108	16	8	4	53

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Предмет психологии индивидуальных различий	Проблема индивидуальности в психологии. Основные подходы к изучению индивидуальности в психологии. Задачи и методы психологии индивидуальных различий. Психологические типы как относительно устойчивые характеристики (черты) психики, присущие отдельным группам людей. Типы как предпочтения в актуализации некоторых компонентов психики и/или их свойств. Наличие связи исходных типологических характеристик с определенными сопутствующими качествами Типологии и классификации психических характеристик человека. Транситуативная природа типов. Проблема роли социальных и биологических факторов в детерминации индивидуально-типологических различий.
2	Методы эмпирического исследования	Принципиальное сходство общепсихологических и дифференциально-

	и диагностики индивидуальных различий в психологии	психологических методов исследования и диагностики индивидуальных различий. Актуализация, отражение и фиксация изучаемых явлений как основные фазы эмпирической и диагностической работы. Наблюдение и эксперимент как методы актуализации явлений. Прямые и косвенные методы отражения изучаемых явлений и их сочетания. Прямые методы, основанные на непосредственном отражении изучаемых или диагностируемых психических явлений человеком в самонаблюдении. Косвенные методы, состоящие в отражении характеристик одних психических явлений через характеристики других психических и не психических явлений. Виды и примеры прямых методик – самоотчетов, ответов на вопросы в анкетах, опросниках, беседах, выбора слов и описаний характеристик психики и др. Виды косвенных методик изучения и диагностики типов по процессу и результату разных видов деятельности (практической, познавательной, изобразительной, оценочной), а также по физиологическим показателям (особенности ЭЭГ и других реакций) и по телесным качествам (по особенностям конституции, характеру движений, выражению лица).
3	Биологическая основа индивидуальности. Темпераментальные свойства психики и типологии темперамента	Индивид и индивидуальные свойства. Особенности эволюции и жизнедеятельности вида Homo Sapiens. Подходы к изучению индивидуальных свойств личности: феноmenoграфический и историко-эволюционный. Характеристики индивидуальных свойств и их роль в развитии личности. Классификация индивидуальных свойств личности (по Б.Г. Ананьеву). Темперамент и задатки. Темперамент как организмическое основание личности. Основные подходы к изучению темперамента: гуморальный, конституциональный, нейрофизиологический, их критика. Место темперамента в структуре личности (Э.Кречмер, Б.М.Теплов, В.Д.Небылицин, Дж. Гилфорд, Я.Стреляу и т.д.). Проявления темперамента в поведении человека: общая активность, эмоциональность, двигательная активность. Органические побуждения индивида и их влияние на способы осуществления поведения личности. Потребности нужды и потребности роста. Развитие возрастно-половых свойств индивида в процессе социализации личности. Биологический возраст и периодизация развития индивида. Психология половых различий. Понятие генотипического, фенотипического, психологического пола. Формирование половой идентичности личности. Полоролевые стереотипы. Методы изучения индивидуальных свойств личности.
4	Социокультурные истоки индивидуальности. Социотипические свойства личности	Общественно-исторический образ жизни как пространство выбора и развития индивидуальности. Основные направления исследования общественно-исторического образа жизни. Социотипическое поведение личности: национальный характер, социальный характер, социальная роль. Диспозиционная регуляция социотипического поведения личности (В.А. Ядов). Механизмы перехода социальнотипического к индивидуальному поведению личности. Смена ролевых позиций: роль для группы и роль для себя. «Феномен игры ролями». Концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в малой группе (А. В. Петровский). Содействие – основа социализации личности. Феномен «психологического симбиоза». От содействия – к самоконтролю поведения личности. Три грани социализации личности: индивидуализация, интимизация, интериоризация. Методы исследования социотипического поведения личности.
5	Интегральная индивидуальность. Характер и способности	Характер как система отношения личности к социальной действительности, к труду, к себе и другим людям. Понятие черты характера. Примеры определений и подходов к пониманию характера в отечественной и зарубежной психологии: Б.Г.Ананьев, З.Фрейд, К.Хорни, А.Адлер и др. Связь характера с направленностью личности (Э.Фромм). Типологии и акцентуации характера (З. Фрейд, К.Г. Юнг, А.Ф. Лазурский, Э. Фромм, П.Б. Ганнушкин, К. Леонгард, А.Е. Личко). Проблема способностей в психологии. Общие и частные способности. Определение способностей (Б.М.Теплов). Роль деятельности в развитии способностей. Место способностей в структуре личности. Связь развития способностей и личности. Понятие одарённости в психологии. Стилевые особенности личности. Индивидуальный стиль жизни (А. Адлер). Индивидуальный стиль деятельности (В.С. Мерлин, Е.А. Климов). Методы исследования инструментальных проявлений индивидуальности.
6	Учет индивидуально-психологических особенностей при работе с людьми в разных областях практики	Учет типологических различий в консультировании по вопросам организации труда, подбора и расстановки кадров, деятельности руководителей организаций и коллективов, консультирования преподавателей и учащихся в области образования всех уровней, работников в сфере обслуживания, здравоохранения, права, искусства, спорта, военнослужащих, в семейном и

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ОПК-3. Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач			
ОПК-3.3	Знать: Основные теоретические подходы и методы изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Темы №№ 1-5	Доклад
	Уметь: Анализировать психологическую индивидуальность человека на основе эмпирических данных	Темы №№ 2-6	Доклад
	Владеть: Методами изучения индивидуальности человека в отечественной и зарубежной психологии	Темы №№ 2-6	Реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Предмет психологии индивидуальных различий	Эссе
2	Методы эмпирического исследования и диагностики индивидуальных различий в психологии	Доклад, реферат
3	Биологическая основа индивидуальности. Темпераментальные свойства психики и типологии темперамента	Доклад, реферат
4	Социокультурные истоки индивидуальности. Социотипические свойства личности	Доклад, реферат
5	Интегральная индивидуальность. Характер и способности	Доклад, реферат
6	Учет индивидуально-психологических особенностей при работе с людьми в разных областях практики	Доклад, реферат

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Разумникова, О. М. Дифференциальная психология : учебно-методическое пособие / О. М. Разумникова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-7782-4038-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/99179.htm 1 (дата обращения: 13.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
---	---------------------------	----------------------------	-------------

1	Тулякова, О. В. Влияние пола, типа темперамента, функциональной асимметрии мозга и других факторов на развитие детей и успешность их образовательной деятельности : монография / О. В. Тулякова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 118 с. — ISBN 978-5-4497-0784-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/101377.html (дата обращения: 13.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/101377	По логину и паролю
2	Разумникова, О. М. Дифференциальная психофизиология. Индивидуальные особенности строения и функций мозга и их отражение в психических процессах и состояниях : учебник / О. М. Разумникова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 164 с. — ISBN 978-5-7782-2497-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/44765.html (дата обращения: 13.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
3	Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Э. С. Мастен, Р. Дистефано, А. А. Нестерова [и др.] ; под редакцией А. В. Махнач, Л. Г. Дикой. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2016. — 755 с. — ISBN 978-5-9270-0323-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/88066.html (дата обращения: 13.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
4	Mobilis in mobili : личность в эпоху перемен / Д. А. Леонтьев, Т. В. Корнилова, А. Г. Асмолов [и др.] ; под редакцией А. Асмолова. — Москва : Издательский Дом ЯСК, 2018. — 546 с. — ISBN 978-5-907117-24-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/92380.html (дата обращения: 13.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	ЭБС IPRBooks. Договор №8748/21П на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе от «20» декабря 2021 года. Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Windows 10 Winhome 10 Russian OLV NL Each AcademicEdition Legalization GetGenuine Legalization (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно). IBM SPSS Campus Edition Unit License + SW Subscription & Support 12 Months (Лицензионный договор от 09.09.2014 №20140909, письмо о подтверждении приобретения лицензии от 18.09.2017, срок действия – Бессрочно) ПО ЛК «Диалог-Nibelung» на 16 пользователей (Лицензионный договор №266 от 13.10.2014, Договор купли-продажи б/н срок действия – Бессрочно) Профориентационная система ПРОФИ-2 Локальная версия (Договор № 24/139 от 13.02.2018, УПД № 43 от 21.02.2018 срок действия – Бессрочно)

	<p>Профориентационная система ПРОФИ-III. /Первичная профориентация, профотбор и движение персонала (Договор № 24/139 от 13.02.2018, УПД № 43 от 21.02.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>«Диагностика готовности к школьному обучению и адаптация первоклассников. Новая версия. ПКОБПТ (сетевая версия на 6 рабочих мест) ((Договор № 29/11 от 15.03.2018, Товарная накладная № 7 от 15.03.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>Прогрессивные матрицы Дж. Равена (взрослый, детский вариант) ((Договор № 85/658 от 26.02.2018, УПД № 42 от 05.03.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>Оценка психологических факторов предрасположенности к аддиктивному поведению у взрослых (Договор № 85/658 от 26.02.2018, УПД № 42 от 05.03.2018 срок действия – Бессрочно)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>Aster</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p>

	<p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
Описание материально-технической базы	<p>№313а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p> <p>Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание дисциплины включает в себя лекции, практические занятия, а также самостоятельную работу, выполняемую студентами.

Основная задача лекционных занятий по дисциплине – формирование у студентов представлений об основных закономерностях возникновения и развития научных подходов к исследованию проблемы личности и человека в истории психологии, а также углубление, обобщение и систематизация знаний студентов о проблеме личности и человека в отечественных и зарубежных теориях. В ходе подготовки к лекции целесообразно ознакомиться с ее названием и содержанием, вспомнить тот материал, который уже изучался на других курсах. Успешное освоение теоретического курса предполагает планомерную и систематическую работу студента на протяжении всего семестра.

На практических занятиях студенты имеют возможность представить результаты самостоятельной работы и получить обратную связь от преподавателя и других студентов, с целью дальнейшего профессионального совершенствования.

В ходе выполнения самостоятельных заданий студенты знакомятся с учебной и научной литературой с целью углубленного изучения дисциплины.

В процессе преподавания дисциплины «Теории личности в отечественной и зарубежной психологии» помимо традиционных лекционных занятий используются следующие инновационные образовательные технологии, носящие активный, проблемный характер:

- **Групповая дискуссия** – активизирует учебный процесс на практических занятиях и позволяет магистрантам овладеть навыками научной дискуссии и защиты своей исследовательской позиции.
- **Мини-конференция** – позволяет студентам получить опыт публичного выступления с результатами исследования, а также овладеть навыками научной дискуссии и защиты своей исследовательской позиции.
- **Мини-тренинг** – позволяет студентам получить опыт применения полученных теоретических знаний на практике в процессе разработки и апробации программы тренинга, направленного на профилактику и коррекцию различных форм девиантного поведения.

С целью повышения познавательной активности студентов на практических занятиях широко используются **интерактивные методы обучения**: опрос, психологический тренинг, групповые дискуссии, мини-конференции, обсуждение результатов и опыта, полученных студентами в ходе выполнения практических заданий.

Успешное освоение дисциплины «Психология личности» невозможно без активной позиции студента на каждом занятии.

Активная позиция студента предполагает следующие моменты:

1. На каждое занятие студент должен приходиться подготовленным, предварительно прочитав необходимую литературу и конспект лекций по теме и выполнив самостоятельное задание;

2. Студент должен принимать активное участие во всех дискуссиях и обсуждениях, которые происходят на занятиях. Если у студента возникают проблемы в ходе выполнения некоторых самостоятельных заданий, он должен обсудить их с преподавателем в группе или в индивидуальном порядке;

3. Студент должен задавать вопросы преподавателю, а также свободно и аргументированно формулировать свою позицию по затрагиваемой проблеме. *Все вопросы, не заданные студентом преподавателю на занятиях, преподаватель задаст студенту на экзамене.*

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель: кандидат психологических наук, заведующий кафедрой «Психологии личности и дифференциальной психологии» в НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Шляпников Владимир Николаевич.

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

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

Тематика рефератов по дисциплине

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

Тематика докладов

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

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

Критерии оценки выполнения задания

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

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

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

Вопросы к экзамену

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

Вопросы к тесту

1. Предметом дифференциальной психологии является
 1. описание протекания психических процессов в норме и патологии
 2. исследование индивидуальных различий между людьми и группами людей
 3. создание психологических тестов для измерения индивидуальных различий
 4. исследование различий между нормой и патологией

2. В задачи дифференциальной психологии входит:
 1. отбор характеристик, важных для описания психологического облика человека
 2. оценка диапазона индивидуальных различий психологических характеристик
 3. определение структуры психологических характеристик
 4. исследование групповых различий
 5. анализ уникальности конкретного человека

3. Статистическим доказательством наличия индивидуальных различий является
 1. сходство родственников по изучаемой характеристике
 2. совпадение среднего значения, медианы и моды в изучаемой выборке
 3. показатель дисперсии, отличный от 0
 4. стандартное отклонение, равное 3

4. Область знаний, пограничная между психологией и генетикой, характеризующая относительную роль и взаимодействие генетических и средовых факторов в формировании психической индивидуальности человека, – это:
 1. психогенетика
 2. психофизиология,
 3. психопатология

5. Черты, входящие в «Темную триаду»
 1. Характерны только для патологических личностей
 2. Имеются у каждого из нас
 3. Имеют адаптивное значение
 4. Коррелируют с показателями удовлетворенности жизнью

6. Кто ввел термин «дифференциальная психология»?
 1. Ф. Гальтон
 2. А. Бине
 3. А.Ф. Лазурский
 4. В. Штерн

7. Теоретическим основанием современной психологии индивидуальных различий являются:
 1. типологические теории темперамента
 2. теория черт
 3. типологические теории высшей нервной деятельности
 4. представление о ситуативности психологических проявлений

8. Используется ли типологический анализ (выделение психологических типов) в теории черт?
 1. Типологический анализ может быть использован на завершающей стадии исследования
 2. Не используется
 3. Используется только при изучении акцентуаций и патологических отклонений

4. Используется только при изучении темперамента

9. Внутрипарное сходство по изучаемому признаку у близнецов, выросших в разных для каждого близнеца условиях среды, оценивается методом:
 1. близнецовой пары
 2. разлученных близнецов
 3. контрольного близнеца

10. Номотетический метод описывает
 1. уникальность конкретного человека
 2. среднестатистические закономерности
 3. общее и индивидуальное в личностных чертах

11. Какое соотношение существует между номотетическим и идиографическим подходами к исследованию психологических особенностей человека?
 1. Это разные исторические этапы изучения индивидуальных различий
 2. При изучении одних психологических особенностей требуется номотетический подход, при изучении других - идиографический
 3. Эти подходы дополняют друг друга при изучении одних и тех же психологических явлений
 4. Номотетический подход может использоваться при изучении любых психологических особенностей, а идиографический - только некоторых

12. Концептуализация, анализ семантического сходства понятий, факторный анализ – это
 1. статистические процедуры
 2. способы выделения типов при создании типологий
 3. способы выделения черт
 4. приёмы описания характеристик

13. В своей научной деятельности концептуализацию использовал
 1. Ф.Гальтон
 2. А. Бине
 3. Р.Б.Кэттел
 4. Ч.Спирмен
 5. А.Ф.Лазурский

14. При использовании факторного анализа для выделения психологических черт исследователи:
 1. получают информацию о причинно-следственных отношениях между исследуемыми чертами
 2. получают возможность сгруппировать психологические черты на основании их сходства
 3. проверяют, какие психологические черты имеют наибольший диапазон индивидуальных различий

15. Какое из утверждений является правильным:
 1. наследственность – способность организма утрачивать имеющиеся признаки;
 2. наследственность – способность организма приобретать новые признаки;
 3. наследственность – способность организма сохранять в ряду поколений совокупность признаков и свойств

16. В двухфакторной теории интеллекта выделяются
 1. специфические факторы s
 2. кристаллизованный и флюидный интеллекты

3. первичные независимые и рядоположенные способности
4. общий фактор g

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

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

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

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

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

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

23. Обозначьте основные типы генотип-средовых корреляций:

1. пассивная, активная, реактивная;
 2. пассивная, активная, случайная;
 3. пассивная, активная, ситуативная.
24. Свойства темперамента:
1. носят формально-динамический характер
 2. тесно связаны с содержанием деятельности
 3. характеризуют особенности мотивационной структуры
 4. характеризуют особенности когнитивного функционирования
 5. максимально проявляются в экстремальных ситуациях
25. Свойства темперамента (их фенотипические проявления) изменяются с возрастом?
1. Да
 2. Нет
 3. Меняются только после переживания человеком сильного стресса.
26. Кардинальные черты выделяются в структуре личности
1. Р.Б.Кэттела
 2. Г. Олпорта
 3. Г.Ю.Айзенка
27. Что такое Большая пятерка личностных свойств?
1. Свойства личности, наиболее часто встречающиеся в популяции
 2. Свойства личности, которые в наименьшей степени изменяются в процессе развития
 3. Свойства личности, которые в наименьшей степени определяются свойствами темперамента
 4. Наиболее обобщенные свойства личности, вариативность которых определяется вариативно-стью многих более частных особенностей личности
28. Широта интересов индивида, любознательность, остроумность, логичность, развитое воображение описывается следующим свойством Большой пятерки
1. невротизм
 2. экстраверсия
 3. открытость новому опыту
 4. сознательность
 5. доброжелательность
29. Какая черта добавлена в шестифакторную структуру личностных черт (HEXACO)?
1. Честность
 2. Трудолюбие.
 3. Настойчивость.
 4. Агрессивность.
30. Какая черта НЕ входит в структуру «светлой триады»?
1. Кантианизм.
 2. Гуманизм.
 3. Оптимизм.
 4. Вера в человечество.
31. К динамическим характеристикам относят:
1. уровень интеллекта
 2. свойства темперамента
 3. когнитивные стили

4. максимально обобщенные личностные особенности

32. Обобщенные работы по исследованию половых различий демонстрируют превосходство дево-чек/девушек/женщин по
 1. вербальным способностям
 2. математическим способностям
 3. пространственным способностям
 4. агрессивности

33. Какие высказывания верны?
 1. Полезависимость означает доминирование целого, недостаточное дифференцирование частей в образе восприятия, неспособность преодолевать контекст, необособленность отдельных раздра-жителей от фона.
 2. Полenezависимость — способность сопротивляться влиянию конфликтующих фоновых призна-ков при восприятии зрительных форм и связей, способность воспринимать целое, вычленять стимулы из контекста.

34. К теориям, объясняющим формирование половых различий относят
 1. теорию социального научения
 2. теорию идентификации
 3. когнитивную теорию
 4. теорию деятельности

35. Сравнение интеллектуального развития представителей разных рас показывает преимущество
 1. европеоидов над монголоидами
 2. европеоидов над негроидами
 3. монголоидов над европеоидов
 4. американских индейцев над негроидами

36. Какие из этих характеристик имеют устойчивые половые различия?
 1. Вербальные способности.
 2. Агрессивность.
 3. Трудолюбие.
 4. Пространственные способности.
 5. Математические способности.

37. Почему закономерности, полученные при сравнении групп по какой-либо психологической харак-теристике, нельзя переносить на конкретных представителей этих групп?
 1. Группы, участвующие в экспериментальном исследовании, никогда не бывают полностью репрезента-тивными популяциям, из которых они набираются
 2. Различия внутри групп всегда больше, чем различия между группами
 3. Показатели тестов и опросников дают лишь приблизительную оценку изучаемой психологической ха-рактеристики
 4. Различия между группами могут меняться в зависимости от возраста

38. Согласно теории Р. Зайонца, снижение интеллекта у детей из многодетных семей связано со снижением интеллектуального возраста семьи в многодетных семьях. Для какого следствия этой теории были получены экспериментальные подтверждения?
 1. Дети, имеющие обоих родителей, должны иметь более высокий интеллект, чем дети, имеющие только мать
 2. Дети, имеющие обоих родителей, должны иметь более высокий интеллект, чем дети,

имеющие только отца

3. Дети, с которыми постоянно живут не только родители, но и другие взрослые должны иметь более высокий интеллект
4. У детей из многодетных семей интеллект тем выше, чем больше разница в возрасте между детьми

39. Показатель наследуемости интеллекта во взрослом возрасте равен 0,5 Это значит, что:
 1. вариативность в популяции по интеллекту наполовину обусловлена генотипом
 2. вариативность в популяции по интеллекту наполовину обусловлена средой
 3. интеллект конкретного человека наполовину обусловлен генотипом

40. Термин интраиндивидуальная вариативность означает
 1. индивидуальные различия между людьми по какой-либо характеристике
 2. изменчивость характеристики у одного и того же человека в течение короткого отрезка времени
 3. изменение характеристики у одного и того же человека в результате обучения
 4. возрастное изменение характеристики у одного и того же человека

41. Социально-экономический статус семьи относится к:
 1. общей семейной среде
 2. индивидуальной семейной среде
 3. различающейся среде
 4. материнскому эффекту

42. Различающаяся среда – это
 1. индивидуальная среда отдельного индивида
 2. среда, не совпадающая у сравниваемых родственников
 3. средовые условия, совпадающие у всех людей в данной популяции

43. Какое утверждение верно?
 1. Низкий СЭС семьи не обязательно приводит к низкому IQ ребенка.
 2. Основные различия между детьми по IQ обусловлены разницей в СЭС их семей.
 3. Низкий СЭС семьи всегда негативно сказывается на IQ ребенка

44. Какое утверждение верно?
 1. Черные и белые индивиды с одинаковым уровнем IQ имеют одинаковые шансы достичь успеха в профессиональной деятельности.
 2. При одинаковом уровне IQ белые всегда оказываются успешнее черных в профессиональной деятельности.
 3. При одинаковом уровне IQ черные всегда оказываются менее успешными, чем белые.

45. Какие временные показатели в большей степени коррелируют с показателями IQ?
 1. Время простой реакции.
 2. Время опознания.
 3. Время реакции выбора.

46. В трехкомпонентной теории Р.Стернберга метакомпоненты – это...
 1. Компоненты, контролирующие процессы приобретения новых знаний и получения новой информации.
 2. Высокоуровневые процессы, определяющие стратегии решения, планирование и контроль
 3. Компоненты, контролирующие процессы восприятия информации, сохранения ее в

кратковременной памяти и извлечения ее из долговременной памяти.

47. Какие показатели креативности НЕ выделяются в теории Э.П. Торренса?
1. оригинальность
 2. беглость
 3. гибкость
 4. адекватность
 5. разработанность
48. Неслучайное заключение браков на основе сходства по какой-либо индивидуальной особенности называется
1. ассортативностью
 2. аддитивностью
 3. дополнительностью
 4. агрегацией
49. При проведении исследования классическим близнецовым методом выборка должна состоять:
1. из разлученных монозиготных близнецов
 2. из монозиготных и дизиготных близнецов
 3. из виртуальных близнецов и контрольной группы
 4. из одиночных близнецов и их сиблингов
 5. однополых и разнополых дизиготных близнецов
50. Какое утверждение верно?
1. Уровень IQ остается относительно стабильным на протяжении всей жизни человека.
 2. Уровень IQ увеличивается от детства к взрослости, а потом неизбежно снижается к старости.
 3. Уровень IQ последовательно увеличивается на протяжении всей жизни человека.
51. С чем НЕ связан фактор G по Спирмену
1. усвоение информации и приобретение нового опыта
 2. понимание отношений между объектами и явлениями
 3. перенос опыта в новые ситуации
 4. объединение способностей в единую структуру
52. Триада Г.Айзенка НЕ включает:
1. невротизм
 2. психотизм
 3. экстраверсию
 4. активность
53. Какую работу принято считать первым научным исследованием индивидуальных различий?
1. Книгу Ф. Гальтона "Наследственный гений"
 2. Книгу Ф. Гальтона "Люди английской науки: их природа и воспитание"
 3. Статью Ф. Гальтона "Исследование способностей человека и их развитие"
 4. Книгу В. Штерна "Дифференциальная психология и ее методические принципы"
54. Какой подход наиболее распространен в современных исследованиях индивидуальных различий?
1. Типологический анализ
 2. Сравнение крайних групп

3. Анализ всей вариативности
55. Можно ли назвать синонимами следующие термины: межиндивидуальные различия, интраиндивидуальные различия, дисперсия?
 1. Да
 2. Нет
56. Какое из перечисленных свойств НЕ рассматривается в теории черт как необходимое свойство психологической черты?
 1. Генетическая обусловленность
 2. Стабильность
 3. Кросс-ситуативность
 4. Увеличение с возрастом
57. Признает ли современная дифференциальная психология наличие общего фактора интеллекта (фактора g)?
 1. Да
 2. Нет
58. Пятифакторная и шестифакторная модели личности
 1. воспроизводятся в кросс-культурных исследованиях
 2. воспроизводятся только в западных странах
 3. имеют существенные различия в странах с разным экономическим уровнем
59. Более низкая школьная успеваемость обнаруживается у детей:
 1. в семьях с единственным ребёнком
 2. в многодетных семьях
 3. из семей, в которых был еще один ребенок, умерший в младенческом возрасте
 4. имеющих много двоюродных братьев и сестер
60. Более низкая школьная успеваемость обнаруживается у детей
 1. чьи родители имеют высшее образование
 2. имеющих младшего сиблинга
 3. имеющих небольшую разницу в возрасте со старшим сиблингом
 4. живущих вместе с бабушками и дедушками
61. Методика «Тест включенных фигур» используется для диагностики
 1. диапазона эквивалентности
 2. конкретной – абстрактной концептуализации
 3. полезависимости-полenezависимости
62. Более низкие показатели интеллекта у детей из многодетных семей являются результатом
 1. структуры семьи
 2. более низкого в среднем социально-экономического статуса многодетных семей
63. К критериям темперамента НЕ относится:
 1. стабильность
 2. проявление на ранних стадиях онтогенеза
 3. кросс-ситуативность
 4. связь с мотивацией деятельности
64. Методика «Подбор парной фигуры» используется для диагностики
 1. сглаживания –заострения

2. импульсивности – рефлексивности
 3. фокусирующего – сканирующего контроля
65. В теории интеллекта Р.Кеттела выделяется:
1. кристаллизованный интеллект
 2. общий интеллект
 3. флюидный интеллект
 4. индивидуальный интеллект
66. Значение признака, полученное у конкретного индивида, называется
1. фенотипической изменчивостью
 2. фенотипом
 3. генотип-средовым взаимодействием
 4. генотипом
67. М.Холодная выделяет в структуре ментального опыта:
1. когнитивный опыт
 2. метакогнитивный опыт
 3. бессознательные структуры
 4. интенциональный опыт
 5. сознательные структуры
68. Считается, что уровень интеллекта человека определяется эффективностью и скоростью процессов обработки информации в следующих теориях интеллекта:
1. психометрические теории
 2. иерархические теории интеллекта
 3. теории множественности интеллектов
 4. когнитивные теории
69. Какой интеллект является «истинным» интеллектом в теории Г.Айзенка?
1. биологический
 2. психометрический
 3. социальный
70. Кто первым систематизировал и описал психологические особенности людей?
1. Ф.Гальтон
 2. Теофраст
 3. Ж. де Лабрюйер
 4. Лазурский
71. Кто выделил и описал единый фактор личности?
1. Г.Айзенк
 2. Г.Олпорт
 3. В.Штерн
 4. Дж.Раштон
72. Какие психологические особенности можно называть чертами?
1. имеют интер- и интраиндивидуальные различия
 2. имеют в популяции нормальное или J-распределение
 3. онтогенетически стабильны
 4. имеют иерархическую структуру
 5. не зависят от культурных различий



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПСИХОДИАГНОСТИКИ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Знакомство с основами организации психодиагностической деятельности психолога для решения научных, прикладных и экспертных задач
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать представления о психодиагностике как научной дисциплине; 2. Сформировать представления об основных рабочих инструментах психолога-диагноста; 3. Сформировать представления об основных этапах разработки и проверки качества психодиагностического инструментария; 4. Сформировать представления об этапах осуществления психодиагностической деятельности;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и практика психодиагностики» относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.О.12.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Статистические методы в психологии», «Теории личности в психологии»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психология индивидуальных различий», «Методология и планирование психологических исследований»

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Психологическая диагностика и экспертиза	ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1. Проводит оценку психодиагностических инструментов: способен применять методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик; способен использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов; владеет приемами оценки психометрических характеристик методик
		ОПК-3.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь: знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений
		ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.
Психологическая диагностика и экспертиза	ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической	ОПК-4.1. Проводит оценку психодиагностических методов и моделей одномерного и многомерного шкалирования в психологии, видов валидности и надежности психодиагностических методик, использует методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов.
		ОПК-4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам

	оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	психологической оценки. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики.
		ОПК-4.3. Владеет приемами обратной связи по итогам диагностики

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
экспертно-диагностический	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1. Проводит оценку психодиагностических инструментов: способен применять методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик; способен использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитудов; владеет приемами оценки психометрических характеристик методик
			ОПК-3.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь: знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений
			ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.
Тип задач профессиональной деятельности:			
консультативный	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам),	ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ОПК-4.1. Проводит оценку психодиагностических методов и моделей одномерного и многомерного шкалирования в психологии, видов валидности и надежности психодиагностических методик, использует методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитудов.
			ОПК-4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики.
			ОПК-4.3. Владеет приемами обратной

	попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).		связи по итогам диагностики
--	---	--	-----------------------------

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач		
ОПК-3.1. Проводит оценку психодиагностических инструментов: способен применять методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик; способен использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов; владеет приемами оценки психометрических характеристик методик		
Критерии оценки валидности, надежности и репрезентативности психодиагностических методик	Применять методы и модели математической статистики для оценки психометрических характеристик методик	Методами одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик
ОПК-3.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь: знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений		
Подходы к агрегированию психодиагностических данных	Составлять отчеты и заключения по итогам проведенных психодиагностических испытаний	Основными схемами и алгоритмами решения психодиагностических задач
ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.		
Принципы построения целостного психодиагностического заключения	Комплексно анализировать данные многофакторных методик	Приемами сообщения обратной связи по итогам диагностики обследуемому и заказчику
ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним		
ОПК-4.1. Проводит оценку психодиагностических методов и моделей одномерного и многомерного шкалирования в психологии, видов валидности и надежности психодиагностических методик, использует методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов.		
Виды валидности и надежности психодиагностических методик	Проводить оценку психодиагностических методов и методик	Методами статистического анализа для оценки и разработки психодиагностических методик
ОПК-4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики.		
Принципы написания психодиагностического заключения	Обрабатывать и интерпретировать полученный психодиагностический материал	Алгоритмами интерпретации многомерных психодиагностических методик
ОПК-4.3. Владеет приемами обратной связи по итогам диагностики		
Этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту	Сообщать обследуемому и заказчику результаты психодиагностического обследования	Приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Психодиагностика как научная дисциплина	2	11	4		2	5
2	Основы психометрии	2	12	4		2	6
3	Разработка и проверка качества психодиагностических методик	2	17		8	4	5
4	Отраслевая психодиагностика	2	12	4		2	6
5	Основы решения практических психодиагностических задач	2	17		8	4	5
6	Психодиагностические заключения	2	12		4	2	6
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	2	27				
	ИТОГО		108	12	20	16	33

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Психодиагностика как научная дисциплина	2	11	4			7
2	Основы психометрии	2	12	4			8
3	Разработка и проверка качества психодиагностических методик	2	17		6		11
4	Отраслевая психодиагностика	2	12	4			8
5	Основы решения практических психодиагностических задач	2	17		8		9
6	Психодиагностические заключения	2	12		2		10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	2	27				
	ИТОГО		108	12	16		53

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Психодиагностика как научная дисциплина	Определение понятия «психодиагностика». Подходы к психодиагностике. История развития тестирования за рубежом и в России. Классификации методов психодиагностики. Проблемы современной психологической диагностики.
2	Основы психометрии	Проблемы измерений психологических конструктов. Статистические концепции в теории тестов. Шкалирование. Тестовые оценки как составные. Статистические процедуры для прогнозирования и классификации. Факторный анализ. Психометрические требования к тестам. Классическая и современная теории теста.
3	Разработка и проверка качества психодиагностических методик	Процесс конструирования теста. Алгоритмы разработки тестовых заданий и вопросов. Анализ заданий теста. Надежность теста и процедуры ее оценки. Валидность, ее виды и способы оценки. Тестовые оценки и их интерпретация. Нормы и стандартные оценки.
4	Отраслевая психодиагностика	Понятие психодиагностической задачи и ситуации. Специфика

		отраслевой психодиагностики. Основы психолого-педагогической диагностики. Основы профессиональной психодиагностики. Основы клинической психодиагностики. Психодиагностика в деятельности психолога-консультанта. Нормативные и этические требования к психолого-диагносту.
5	Основы решения практических психодиагностических задач	Алгоритмы решения психодиагностических задач. Правила подбора методик и составления тестовых батарей. Психодиагностика познавательной сферы. Психодиагностика личности. Психодиагностика межличностного и группового взаимодействия. Психодиагностика в контексте различных направлений психологического консультирования.
6	Психодиагностические заключения	Определение понятия «психологический диагноз». Виды психологического диагноза. Основные правила написания психодиагностического заключения. Сообщение результатов психодиагностики заказчику и обследуемому.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач			
ОПК-3.1	Знать: Критерии оценки валидности, надежности и репрезентативности психодиагностических методик	Основы психометрии	Тест
	Уметь: Применять методы и модели математической статистики для оценки психометрических характеристик методик	Разработка и проверка качества психодиагностических методик	Ситуационные задачи (кейсы)
	Владеть: Методами одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик	Разработка и проверка качества психодиагностических методик	Ситуационные задачи (кейсы)
ОПК-3.2	Знать: Подходы к агрегированию психодиагностических данных	Психодиагностика как научная дисциплина Основы психометрии	Тесты
	Уметь: Составлять отчеты и заключения по итогам проведенных психодиагностических испытаний	Психодиагностические заключения	Ситуационные задачи (кейсы)
	Владеть: Основными схемами и алгоритмами решения психодиагностических задач	Основы решения практических психодиагностических задач	Ситуационные задачи (кейсы)
ОПК-3.3	Знать: Принципы построения целостного психодиагностического заключения	Психодиагностические заключения	Ситуационные задачи (кейсы)
	Уметь: Комплексно анализировать данные многофакторных методик	Основы решения практических психодиагностических задач	Ситуационные задачи (кейсы)
	Владеть: Приемами сообщения обратной связи по итогам диагностики обследуемому и заказчику	Психодиагностические заключения	Ситуационные задачи (кейсы)
ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним			
ОПК-4.1	Знать: Виды валидности и надежности психодиагностических методик	Психодиагностика как научная дисциплина	Тесты

		Разработка и проверка качества психодиагностических методик	Ситуационные задачи (кейсы)
	Уметь: Проводить оценку психодиагностических методов и методик	Разработка и проверка качества психодиагностических методик	Ситуационные задачи (кейсы)
	Владеть: Методами статистического анализа для оценки и разработки психодиагностических методик	Основы психометрии	Тесты
ОПК-4.2	Знать: Принципы написания психодиагностического заключения	Психодиагностические заключение	Ситуационные задачи (кейсы)
	Уметь: Обрабатывать и интерпретировать полученный психодиагностический материал	Основы решения практических психодиагностических задач	Ситуационные задачи (кейсы)
	Владеть: Алгоритмами интерпретации многомерных психодиагностических методик	Основы решения практических психодиагностических задач	Ситуационные задачи (кейсы)
ОПК-4.3	Знать: Этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту	Психодиагностика как научная дисциплина Отраслевая психодиагностика	Тесты Опрос
	Уметь: Сообщать обследуемому и заказчику результаты психодиагностического обследования	Психодиагностические заключение	Ситуационные задачи (кейсы)
	Владеть: Приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Психодиагностические заключение	Ситуационные задачи (кейсы)

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Психодиагностика как научная дисциплина	Прочтение рекомендованной литературы
2	Основы психометрии	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых задач
3	Разработка и проверка качества психодиагностических методик	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых задач
4	Отраслевая психодиагностика	Прочтение рекомендованной литературы, подготовка к опросу по предложенным вопросам
5	Основы решения практических психодиагностических задач	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых кейсов
6	Психодиагностические заключение	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых кейсов

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Иконникова, Г. Ю. Психодиагностика: применение статистических методов : учебно-методическое пособие / Г. Ю. Иконникова, А. И. Худяков. — Санкт-Петербург : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2018. — 144 с. — ISBN 978-5-8064-2599-8.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/98612.htm 1 (дата обращения: 02.08.2022).	По логину и паролю
2	Кудинов, С. И. Психодиагностика личности : учебное пособие / С. И. Кудинов, С. С. Кудинов. — Москва :	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	По логину и паролю

Российский университет дружбы народов, 2018. — 232 с. — ISBN 978-5-209-08188-3.	https://www.iprbookshop.ru/91058.htm 1 (дата обращения: 02.08.2022).
---	--

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Крокер, Л. Введение в классическую и современную теорию тестов : учебник / Л. Крокер, Дж. Алгина ; под редакцией В. И. Звонников, М. Б. Челышкова. — Москва : Логос, 2012. — 668 с. — ISBN 978-5-98704-437-5.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/70689.htm 1 (дата обращения: 02.08.2022).	По логину и паролю
2	Забродин, Ю. М. Психодиагностика : монография / Ю. М. Забродин, В. Э. Пахальян ; под редакцией Ю. М. Забродин. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 449 с. — ISBN 978-5-4487-0257-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/76801.htm 1 (дата обращения: 02.08.2022).	По логину и паролю
3	Бабушкин, Г. Д. Психодиагностика в спорте : учебник / Г. Д. Бабушкин. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 311 с. — ISBN 978-5-4487-0631-8.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/89234.htm 1 (дата обращения: 02.08.2022).	По логину и паролю
4	Ануфриев, А. Ф. Развитие диагностического мышления: кейсы из практики психолога : учебное пособие / А. Ф. Ануфриев, В. И. Чмель. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2018. — 176 с. — ISBN 978-5-4263-0693-6.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/97773.htm 1 (дата обращения: 02.08.2022).	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Windows 10 Winhome 10 Russian OLV NL Each AcademicEdition Legalization (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) IC:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	1) Научный журнал «Познание и переживание» https://inpsycho.ru/poznanie_i_perezhivanie 2) Портал научных периодических изданий psyjournals.ru 3) Российская научная электронная библиотека elibrary.ru 4) Научный журнал «Вопросы психолингвистики» https://iling-ran.ru/web/ru/publications/journals/vpl

<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№ 414 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (Лаборатория психодиагностики и развития персонала)</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с подпятником для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин, лабораторное оборудование: Методика "ИДИКС", Методика "АКОРД", Факторный личностный опросник Кеттелла, Тест Тулуз-Пьерона, Тест Ландольта, Вариационная хронорефлексометрия, Мониторинг трудовых мотивов, Ко-терапевтическая система "Келли", Методика автоматизированной экспресс-профорientации "Ориентир" для групповой работы</p>
--	--

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Теория и практика психодиагностики» на очной и очно-заочной и формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные занятия и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования

полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практической работы.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является ответы на вопросы экзамена.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Ананьева Кристина Игоревна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тест по теме 1 «Психодиагностика как научная дисциплина»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- существует возможность различных интерпретаций, полученных баллов;

Тест - это:

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

Научное наблюдение характеризуется:

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

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

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

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

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

Укажите основные виды личностных опросников:

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

К недостаткам проективных методов относят:

- стандартизированные условия проведения

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

Укажите классы проективных методов:

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

Идиографический подход к психодиагностике направлен на:

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

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

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

Тест по теме 2 «Основы психометрии»

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

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

Критерии оценки результатов диагностических испытаний:

- легкость заданий
- надежность
- валидность

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

Надежность методики это:

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

Укажите какие виды надежности существуют:

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

Валидность методики это:

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

Соотнесите виды валидности с определениями:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Какова корреляция между заданиями 1 и 2?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Корреляция будет неизменной
- Корреляция увеличиться
- Корреляция уменьшиться

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

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

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

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

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

Вопросы для обсуждения по теме 4 «Отраслевая психодиагностика»

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

Как соотносятся разные группы методик в комплексном психологическом обследовании?

Каковы основные диагностические задачи психологии образования?

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

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

Какую роль выполняет психологическая диагностика в принятии управленческих решений?

В чем особенности профориентационной психологической диагностики?

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

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

В чем состоит специфика клинической диагностики?

Каковы основные нормативные требования, предъявляемые к психодиагностической работе?

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

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

В чем заключаются основные задачи практической тестологии?

Каковы основные направления развития практической и прикладной психодиагностики?

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

Задача 1.

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

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

Сформулируйте обоснование границ использования методики в профессиональной

деятельности психолога.

Задача 2.

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

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

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

Задача 1

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

Задача 2

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

Задача 3

Разработайте тестовую батарею для выявления причины конфликта между учениками 9 класса

Задача 4

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

Задача 5

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

Задача 6

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

Задача 7

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

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


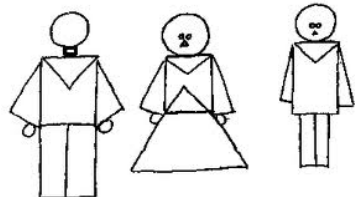
Задача 1

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

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

Задача 2

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

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

Критерии оценки выполнения задания

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

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ОПК-3.1. Проводит оценку психодиагностических инструментов: способен применять методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик; способен использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов,				

измерении аттитюдов; владеет приемами оценки психометрических характеристик методик				
Знает: Критерии оценки валидности, надежности и репрезентативности психодиагностических методик	Дает четкие определения понятиям «валидность», «надежность», «репрезентативность» психодиагностических методик. Отвечает на дополнительные вопросы об истории появления указанных понятий, специфике употребления терминов, четко формулирует критерии их оценки.	Дает верные определения понятиям «валидность», «надежность», «репрезентативность» психодиагностических методик и верно указывает критерии их оценки, но теряется при ответе на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатые определения понятиям «валидность», «надежность», «репрезентативность» психодиагностических методик, частично может ответить на вопрос о критериях оценки надежности, валидности и репрезентативности теста.	Путается в определениях ключевых понятий, не может дать ответ на вопрос по каким критериям осуществляется проверка психодиагностических методик на надежность, валидность и репрезентативность.
Умеет: Применять методы и модели математической статистики для оценки психометрических характеристик методик	Способен самостоятельно полностью решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик, а именно, адекватно подобрать методы математико-статистического анализа и адекватно проинтерпретировать полученные числовые значения.	Способен частично решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик, допускает частотные ошибки и неточности в подборе методов математико-статистического анализа и интерпретации полученных числовых значений.	Способен частично решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик лишь по аналогии с задачами, разбираемыми на аудиторных занятиях.	Не способен даже частично решить типовые задачи оценки психометрических характеристик психодиагностических методик и проинтерпретировать полученные числовые значения.
Владеет: Методами одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик	Способен адекватно применять методы одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик. Владеет представлениями об ограничениях метода. Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные данные.	Способен применять методы одномерного и многомерного шкалирования для разработки психодиагностических методик. Но не понимает ограничений применения данных методов. Испытывает небольшие затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Способен применять лишь некоторые процедуры одномерного и многомерного шкалирования. Испытывает затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Не способен применять процедуры и методы одномерного и многомерного шкалирования. Испытывает существенные затруднения при интерпретации полученных данных.
ОПК-3.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь: знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений				
Знает: Подходы к агрегированию психодиагностических данных	Четко описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Описывать выявленные психодиагностические особенности на структурном или иерархическом уровне.	Описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Сообщает фрагментарные сведения об основных подходах к агрегированию психодиагностической информации.	Не может дать ответ на вопрос об основных подходах к агрегированию психодиагностических данных.
Умеет: Составлять отчеты и заключения по итогам проведенных психодиагностических испытаний	Показывает способность составить целостное, непротиворечивое психодиагностическое заключение по представленным данным психодиагностических методик.	Демонстрирует способность составить целостное, психодиагностическое заключение по представленным данным психодиагностических методик, с небольшими содержательными или стилистическими недочетами.	Способен интерпретировать данные отдельных психодиагностических методик, но испытывает затруднения при составлении целостного психодиагностического заключения.	Не способен проводить комплексный анализ психодиагностической информации. Испытывает существенные затруднения в плане обобщения полученного материала.
Владеет:	Знает и может применить	Знает основные	Может воспроизвести типовые	Не знает основных схем

Основными схемами и алгоритмами решения психодиагностических задач	основные алгоритмы решения психодиагностических задач. Обладает хорошей психодиагностической эрудицией. Ориентируется в основных психодиагностических запросах.	психодиагностические запросы и алгоритмы их решения, но испытывает затруднения в подборе психодиагностических методов без обращения к вспомогательным источникам.	алгоритмы решения психодиагностических задач, разбираемые на аудиторных занятиях, но испытывает затруднения при решении сходных задач в практическом контексте.	и алгоритмов решения психодиагностических задач.
ОПК-3.3. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики; владеет приемами обратной связи по итогам диагностики.				
Знает: Принципы построения целостного психодиагностического заключения	Способен четко описать принципы построения целостного психодиагностического заключения. Может четко ответить на вопрос об основных видах психодиагностических заключений.	Способен описать принципы построения целостного психодиагностического заключения. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы, в частности об основных видах психодиагностических заключений.	Способен частично описать принципы построения целостного психодиагностического заключения.	Не способен описать принципы построения целостного психодиагностического заключения.
Умеет: Комплексно анализировать данные многофакторных методик	Четко описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Отвечает на дополнительные вопросы.	Описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Сообщает фрагментарные сведения об основных подходах к комплексному анализу психодиагностической информации.	Не может дать ответ на вопрос об основных подходах к комплексному анализу психодиагностических данных.
Владеет: Приемами сообщения обратной связи по итогам диагностики обследуемому и заказчику	Четко формулирует основные принципы сообщения обратной связи. Способен подготовить обратную связь для обследуемого и заказчика в письменной и в устной форме.	Способен ответить на вопрос об основных принципах сообщения обратной связи. Способен подготовить обратную связь для обследуемого и заказчика в письменной и в устной форме с небольшими недочетами.	Сообщает общую информацию об основных принципах сообщения обратной связи. Испытывает затруднения при подготовке обратной связи для обследуемого и заказчика в письменной и в устной форме.	Не знает основных принципов сообщения обратной связи. Не способен подготовить обратную связь для обследуемого и заказчика как в письменной, так и в устной форме.
ОПК-4.1. Проводит оценку психодиагностических методов и моделей одномерного и многомерного шкалирования в психологии, видов валидности и надежности психодиагностических методик, использует методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов.				
Знает: Виды валидности и надежности психодиагностических методик	Способен перечислить и дать определения всем известным из литературных источников видам валидности и надежности психодиагностических методик.	Способен перечислить и дать определения основным видам валидности и надежности психодиагностических методик.	Способен перечислить виды валидности и надежности методик, но допускает ошибки и путается в определениях.	Не способен перечислить даже основные виды валидности и надежности методик и допускает существенные ошибки в определениях.
Умеет: Проводить оценку психодиагностических методов и методик	Понимает содержание основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик и способен оценить качества психодиагностических методик на основе данных приведенных в литературных источниках.	В целом понимает содержание основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик, но испытывает незначительные затруднения при оценке качества психодиагностических методик на основе данных приведенных в литературных источниках.	Обладает фрагментарными знаниями о содержании основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик, и испытывает затруднения при оценке качества психодиагностических методик на основе данных приведенных в литературных источниках.	Не понимает содержание основных статистических процедур проверки психометрических качеств методик и не способен оценить качество психодиагностических методик на основе данных приведенных в литературных источниках.
Владеет: Методами	Способен адекватно применять методы	Способен применять методы статистического	Способен применять лишь некоторые процедуры	Не способен применять статистические методы

статистического анализа для оценки и разработки психодиагностических методик	статистического анализа для оценки психометрических свойств методик. Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные данные.	анализа данных для оценки психометрических свойств методик, но испытывает небольшие затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	статистического анализа данных, и испытывает затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	для оценки психометрических качеств методик.
ОПК-4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки. Составляет и интерпретирует многомерные психологические профили по результатам диагностики.				
Знает: Принципы написания психодиагностического заключения	Четко формулирует принципы написания психодиагностического заключения, с учётом специфики психодиагностической ситуации.	Структурированно формулирует принципы написания психодиагностического заключения, но испытывает затруднения в понимании видов психодиагностического заключения.	Испытывает затруднения в попытке сформулировать основные принципы написания психодиагностического заключения.	Не может перечислить принципы написания психодиагностического заключения и раскрыть их содержание.
Умеет: Обрабатывать и интерпретировать полученный психодиагностический материал	Способен самостоятельно проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации.	Способен проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации, изредка обращаясь за экспертной помощью.	Способен проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации, только используя вспомогательные средства и обращаясь за экспертной помощью.	Не способен проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации, даже используя вспомогательные средства и обращаясь за экспертной помощью.
Владеет: Алгоритмами интерпретации многомерных психодиагностических методик	Знает и умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, способен к анализу и синтезу полученной информации.	Знает и умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, но испытывает незначительные затруднения при анализе и синтезе полученной информации.	Знает и частично умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, но испытывает затруднения при анализе и синтезе полученной информации.	Не знает и не умеет применять алгоритмы интерпретации многомерных психодиагностических методик, испытывает существенные затруднения при анализе и синтезе полученной информации.
ОПК-4.3. Владеет приемами обратной связи по итогам диагностики				
Знает: Этические требования, предъявляемые к психологу-диагносту	Четко формулирует этические требования, предъявляемые к психологу-диагносту и полностью понимает их содержание. Адекватно отвечает на дополнительные вопросы.	Формулирует этические требования, предъявляемые к психологу-диагносту и полностью понимает их содержание. Испытывает незначительные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Способен перечислить этические требования, предъявляемые к психологу-диагносту, но испытывает затруднения в понимании их содержания.	Не способен перечислить этические требования, предъявляемые к психологу-диагносту, испытывает существенные затруднения в понимании их содержания.
Умеет: Сообщать обследуемому и заказчику результаты психодиагностического обследования	Показывает способность подготовить заключение по результатам психодиагностического обследования и составить план представления результатов обследуемому и заказчику.	Испытывает незначительные затруднения (стилистические) в подготовке заключения по результатам психодиагностического обследования и составлении плана представления результатов обследуемому и заказчику.	Испытывает затруднения в подготовке заключения по результатам психодиагностического обследования и составлении плана представления результатов обследуемому и заказчику.	Испытывает существенные содержательные затруднения в подготовке заключения по результатам психодиагностического обследования и составлении плана представления результатов обследуемому и заказчику.
Владеет: Приемами	Способен продемонстрировать при	Способен перечислить и частично	Способен лишь перечислить приемы подачи обратной	Не способен перечислить даже

<p>подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики</p>	<p>выполнении практического задания владение приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики</p>	<p>продемонстрировать при выполнении практического задания владение приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики</p>	<p>связи по итогам проведенной психодиагностики</p>	<p>приемы подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики</p>
---	--	---	---	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ И КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Усвоение обучающимися вопросов теории и практики процесса общения с учетом современных психологических взглядов. Формирование у студентов научных представлений об общении как одной из основных форм социального взаимодействия людей в процессе их совместной жизнедеятельности и психологического развития.
Задачи дисциплины	Познакомить обучающихся с системой знаний по психологии общения и коммуникативной компетентности личности. Сформировать у обучающихся знания в области теоретико-методологических оснований изучения общения как социально-психологического феномена. Развить коммуникативную компетентность. Сформировать навыки эффективного общения.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология общения и коммуникативной компетентности» относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.0.14.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Научные школы и теории современной психологии. Теории личности в психологии. Психология групп. Психология управления: современные концепции и практика. Руководство и лидерство в организации.
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Психология и педагогика развития гражданской активности. Теория и механизмы современного государственного управления. Муниципальное управление и местное самоуправление. Общественный контроль и развитие гражданского общества в Российской Федерации. Технологии манипулирования массовым сознанием и методы противодействия им.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции:

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.
		УК-5.2. Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей различных социальных групп.
		УК-5.3. Обеспечивает создание успешней коммуникативной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-	Код и наименование общепрофессиональной	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
-----------------------	---	---

сиональных компетенций	компетенции	
Просветительская и психолого-профессиональная деятельность	ОПК-7. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	ОПК-7.1. Способен применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки в области межличностной и межгрупповой коммуникации.
		ОПК-7.2. Способен использовать психологические методы исследования для изучения актуальных коммуникативных проблем, для определения уровня коммуникативной компетентности субъекта.
		ОПК-7.3. Способен и готов к планированию и осуществлению проектных работ в области консультативной, профилактической, коррекционной деятельности психолога при работе с различными социальными группами по вопросам эффективного социального взаимодействия.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации - экзамен.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнКР	
1	Понятие общения.	1	11	2	2	2	5
2	Коммуникативная сторона общения.	1	15	3	3	3	6
3	Интерактивная сторона общения.	1	14	3	3	3	5
4	Перцептивная сторона общения.	1	15	3	3	3	6
5	Коммуникативная компетентность.	1	15	3	3	3	6
6	Убеждающая коммуникация.	1	11	2	2	2	5
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	1	27				
	ИТОГО		108	16	16	16	33

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнКР	
1	Понятие общения.	1	13	2	2	1	8
2	Коммуникативная сторона общения.	1	13	1	2	1	9
3	Интерактивная сторона общения.	1	15	2	2	2	9
4	Перцептивная сторона общения.	1	13	1	2	1	9
5	Коммуникативная компетентность.	1	13	1	2	1	9
6	Убеждающая коммуникация.	1	14	1	2	2	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	1	27				
	ИТОГО		108	8	12	8	53

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Понятие общения.	<p>Общение – это процесс межличностного взаимодействия, порождаемый потребностями взаимодействующих субъектов и направленный на удовлетворение этих потребностей. Характеристики общения. Содержание общения – информация, которая во время общения передается от одного человека к другому. Цель общения - удовлетворение потребностей: социальных, культурных, познавательных, творческих, эстетических, потребностей интеллектуального роста и нравственного развития и др. Средства общения – это способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения. Функции общения: инструментальная, интегративная, самовыражения, трансляционная, психотерапевтическая, социализационная, экспрессивная. Стороны общения: внешняя, поведенческая, операционально-техническая; внутренняя, затрагивающая ценностные особенности личности. Факторы общения: коммуникативные возможности партнера, характер отношений партнеров, индивидуально-личностные особенности. Формы коммуникации: непосредственная, опосредованная.</p>
2	Коммуникативная сторона общения	<p>Коммуникация как обмен информацией. Внешняя и внутренняя речь. Монолог и диалог как виды вербальной коммуникации. Направленность информации. Позиции коммуникатора. Модель коммуникативного процесса. Функции невербального общения. Система невербального поведения личности: оптическая, тактильная, акустическая, ольфакторная. Психологические характеристики невербальной коммуникации. Пространство и время организации общения. Визуальный контакт.</p>
3	Интерактивная сторона общения.	<p>Общение как взаимодействие. Виды взаимодействия: совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая. Корпорация и конфликт. Различные подходы к определению понятия «конфликт». Типология конфликтов. Участники и стороны конфликтного взаимодействия. Стадии конфликтного взаимодействия. Стратегии поведения личности в конфликте.</p>
4	Перцептивная сторона общения.	<p>Общение как восприятие и познание людьми друг друга. Уровни социально-перцептивного процесса. Механизмы межличностного восприятия: эффект первого впечатления, эффект ореола, эффект новизны, установка в общении. Стереотипы и предубеждения. Феномен каузальной атрибуции. Методы достижения точности социальной перцепции.</p>
5	Коммуникативная компетентность	<p>Понятие коммуникативной компетентности. Коммуникативные способности. Коммуникативные знания. Инвариантные (партнеры-участники, ситуация, задача) и вариативные (связанные с изменением характеристик инвариантных составляющих) компоненты общения. Коммуникативные умения. Открытость и скрытость коммуникации. «Честные» ошибки и типичные проблемы коммуникации (слушаю, но не слышу; слышу, но не понимаю; понимаю, но не могу выразить, и пр.).</p>
6	Убеждающая коммуникация.	<p>Стили общения (взаимодействия) с точки зрения позиций партнеров (объект-объектное, объект-субъектное, субъект-субъектное). Коммуникативные барьеры. Фильтры внимания. Эмоциональные фильтры. Отсутствие единой системы смыслов и значений. Словесные фильтры. Перцептивные фильтры. Понятие убеждающей коммуникации. Модели убеждающей коммуникации. Вероятностная</p>

модель переработки информации. Эвристико-систематическая модель переработки информации. Центральный и периферический пути. Факторы выбора пути переработки сообщения. Факторы эффективности убеждающей коммуникации. Элементы убеждающего воздействия. Типы аргументации. Порядок расположения аргументов.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия			
УК-5.1	Знать: психологические основы социального межкультурного взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач; основные принципы и методы организации деловых контактов с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей потенциальных коммуникаторов.	Тема 1. Понятие общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест
	Уметь: грамотно, доступно излагать информацию в процессе профессионального взаимодействия; соблюдать этические нормы межкультурного взаимодействия; анализировать и реализовывать социальное взаимодействие с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей оппонентов.	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 5. Коммуникативная компетентность.	Устный опрос. Тест
	Владеть: навыками организации продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; преодолением коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе межкультурного взаимодействия.	Тема 3. Интерактивная сторона общения. Тема 6. Убеждающая коммуникация.	Устный опрос. Тест
УК-5.2	Знать: закономерности и особенности социально-психологического развития различных культур в социально-историческом, этическом и психологическом контексте.	Тема 1. Понятие общения. Тема 6. Убеждающая коммуникация.	Устный опрос. Тест
	Уметь: понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и психологических контекстах	Тема 3. Интерактивная сторона общения. Тема 5. Коммуникативная компетентность.	Устный опрос. Тест
	Владеть: навыками взаимодействия в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения; а также навыками толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест

	психологическом контексте.		
УК-5.3	Знать: определение целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций.	Тема 3. Интерактивная сторона общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест
	Уметь: выбирать способы интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду; способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач.	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 6. Убеждающая коммуникация.	Устный опрос. Тест
	Владеть: методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия; приемами поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации	Тема 1. Понятие общения. Тема 5. Коммуникативная компетентность.	Устный опрос. Тест
ОПК-7. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей			
ОПК-7.1	Знает закономерности межличностной и межгрупповой коммуникации, содержание и закономерности психологически корректной коммуникации.	Тема 1. Понятие общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест
	Умеет выстраивать доверительную коммуникацию с партнером, владеет характеристиками коммуникативной компетентности в профессиональном общении.	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 5. Коммуникативная компетентность.	Устный опрос. Тест
	Способен применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки в области межличностной и межгрупповой коммуникации.	Тема 3. Интерактивная сторона общения. Тема 6. Убеждающая коммуникация.	Устный опрос. Тест
ОПК-7.2	Имеет представление о феномене «общение» в социальной психологии, знает функции и виды общения, структура общения, способен описывать коммуникативную сторону общения, характеризовать вербальные и невербальные средства общения.	Тема 1. Понятие общения. Тема 6. Убеждающая коммуникация.	Устный опрос. Тест
	Умеет соотносить различные традиции в подходе к анализу общения, выделять социально-психологические направления изучения общения и направления, связанные с другими областями психологической науки, описывать трансформации психических процессов в условиях общения.	Тема 3. Интерактивная сторона общения. Тема 5. Коммуникативная компетентность.	Устный опрос. Тест
	Способен использовать психологические методы исследования для изучения актуальных коммуникативных проблем, для определения уровня коммуникативной компетентности	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест

	субъекта.		
ОПК-7.3.	Знает стили общения (взаимодействия) с точки зрения позиций партнеров, виды манипулирования в общении, основные подходы в изучении конфликтов в общении.	Тема 3. Интерактивная сторона общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест
	Умеет выстраивать диалогический стиль взаимодействия, реализовывать принципы безоценочного принятия партнера как равного, конгруэнтности; дискусионности, понимает возможности и перспективы использования в деловом взаимодействии.	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 6. Убеждающая коммуникация.	Устный опрос. Тест
	Способен и готов к планированию и осуществлению проектных работ в области консультативной, профилактической, коррекционной деятельности психолога при работе с различными социальными группами по вопросам эффективного социального взаимодействия.	Тема 1. Понятие общения. Тема 5. Коммуникативная компетентность.	Устный опрос. Тест

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Понятие общения.	Эссе, реферат
2	Коммуникативная сторона общения.	Эссе, реферат
3	Интерактивная сторона общения.	Эссе, реферат
4	Перцептивная сторона общения.	Эссе, реферат
5	Коммуникативная компетентность.	Эссе, реферат
6	Обратная связь в общении.	Эссе, реферат

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Виговская, М. Е. Психология делового общения: учебное пособие для СПО / М. Е. Виговская, А. В. Лисевич, В. О. Корионова. — 2-е изд. — Саратов: Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 96 с. — ISBN 978-5-4486-0366-2, 978-5-4488-0201-0.	http://www.iprbookshop.ru/77001.html	По логину и паролю
2	Козловская, Н. В. Психология общения: учебное пособие (курс лекций) / Н. В. Козловская. — 2-е изд. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 263 с. — ISBN 2227-8397.	http://www.iprbookshop.ru/92591.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р. А. Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6.	http://www.iprbookshop.ru/72456.html	По логину и паролю

2	Афанасьева, Е. А. Психология общения. Часть 1: учебное пособие по курсу «Психология делового общения» / Е. А. Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 106 с. — ISBN 2227-8397	http://www.iprbookshop.ru/19277.html	По логину и паролю
3	Афанасьева, Е. А. Психология общения. Часть 2: учебное пособие по курсу «Психология делового общения» / Е. А. Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 126 с. — ISBN 2227-8397	http://www.iprbookshop.ru/19278.html	По логину и паролю
4	Капустина, В. А. Психология общения: учебное пособие / В. А. Капустина. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 44 с. — ISBN 978-5-7782-3520-5.	http://www.iprbookshop.ru/91405.html	По логину и паролю
5.	Макаров, Б. В. Психология делового общения: учебное пособие / Б. В. Макаров, А. В. Непогода. — 2-е изд. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 209 с. — ISBN 978-5-4487-0339-3.	http://www.iprbookshop.ru/79820.html	По логину и паролю
6.	Пшеничнова, Л. М. Психология общения: учебное пособие / Л. М. Пшеничнова, Г. Г. Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4.	http://www.iprbookshop.ru/88432.html	По логину и паролю
7.	Психология общения: энциклопедический словарь / М. М. Абдуллаева, В. В. Абраменкова, С. М. Аврамченко [и др.]; под редакцией А. А. Бодалева. — 2-е изд. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 600 с. — ISBN 978-5-89353-335-4.	http://www.iprbookshop.ru/88339.html	По логину и паролю
8.	Резников, Е. Н. Психология этнического общения / Е. Н. Резников. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9270-0117-0.	http://www.iprbookshop.ru/88380.html	По логину и паролю
9.	Эксакусто, Т. В. Основы психологии делового общения: учебное пособие / Т. В. Эксакусто. — Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2015. — 162 с. — ISBN 978-5-9275-1712-1.	http://www.iprbookshop.ru/78690.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	1) Интернет-платформа телематической площадки www.webinar.ru 2) OpenOffice - свободный и открытый офисный пакет https://www.openoffice.org/ru/
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	1) http://www.psyedu.ru/ (электронный журнал "Психолого-педагогические исследования") 2) http://www.roscopy.ru/ (Российская психология. Информационно-аналитический портал) 3) http://www.hpsy.ru/ (Экзистенциальная и гуманистическая психология) 4) http://www.psychology.ru/ (сайт Психология на русском языке) 5) http://www.psylib.ru – электронная библиотека PsyLib (статьи, практика, тесты) 6) http://www.koob.ru - электронная библиотека (книги и видео-материалы по психологии)
Описание материально-технической базы	Материально-техническим обеспечением дисциплины в основном являются учебники, учебные пособия, соответствующие содержанию курса, а также ресурсы Интернет. Кроме того, предполагается, что при организации и проведении практических занятий по данной дисциплине к каждому такому занятию будут специально готовиться необходимые для него задания и психодиагностические материалы.

Особого или специального материально-технического обеспечения преподавание и изучение данной учебной дисциплины не требует, за исключением обращения студентов к литературным источникам, представленным в Интернете. Поэтому обучение студентов по некоторым темам целесообразно проводить в аудиториях, оборудованных техническими средствами выхода в Интернет.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Виды самостоятельной работы студентов: подготовка и написание рефератов, участие в интерактивных формах занятий, а также выполнение домашних заданий и контрольных работ по анализу межличностного общения.

Предусмотрены три таких вида занятий:

1. Практические занятия по психологическому анализу социально-психологических аспектов общения.
2. Организация и проведения групповых дискуссий по проблемам общей и социальной психологии общения.
3. Выполнения контрольных работ и домашних заданий по различным аспектам психологии общения.

В число образовательных технологий, используемых в процессе изучения данной учебной дисциплины, входят следующие технологии:

1. Передача и получение студентами знаний из содержания лекций, читаемых по данной учебной дисциплине.
2. Закрепление соответствующих знаний в процессе их обсуждения на семинарских занятиях.
3. Формирование у студентов умений и навыков, связанных с поиском и изучением современной научной литературы во время самостоятельной работы.
4. Освоение студентами умений и навыков практической психологической работы с людьми на базе знаний, связанных с данной учебной дисциплиной, за счет организации и проведения семинарских занятий.
5. Выработка у студентов способности вести профессиональный диалог по темам и проблемам, связанным с данной учебной дисциплиной, за счет организации и проведения интерактивных форм учебных занятий.

Студентам, изучающим данную учебную дисциплину, рекомендуется:

1. Пользоваться для ее освоения не только лекциями, но также материалами, самостоятельно добываемыми в процессе чтения основной и дополнительной литературы по данной учебной дисциплине.
2. Использовать для более глубокого освоения и понимания значения соответствующей учебной дисциплины жизненные наблюдения за общением и взаимодействием людей в различных социальных ситуациях.
3. Применять в собственном общении и взаимодействии с людьми те знания, умения и навыки, которые они получают в процессе изучения данной учебной дисциплины.

Рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы обучающихся на разных формах обучения:

Очная форма.

При организации и проведении аудиторных занятий по очной форме обучения рекомендуется:

- заранее предварительно знакомится с планом и содержанием будущих занятий по учебнику, рекомендованному преподавателем;
- готовить возможные вопросы, которые могут возникнуть в процессе предварительного чтения учебника;

- при подготовке к семинарским занятиям – выбирать для себя возможные темы для докладов, сообщений и предложения по обсуждению на семинарских занятиях тех или иных вопросов.

При организации самостоятельной работы обучающихся по очной форме обучения рекомендуется:

- самостоятельно подбирать литературу по темам проводимых занятий и консультироваться с преподавателем относительно того, на что следует обратить особое внимание при самостоятельном изучении соответствующей литературы;
- составлять конспекты и делать выписки из прочитанной литературы;
- дополнять конспекты и выписки собственными мыслями и идеями, которые возникают в процессе чтения соответствующей литературы.

Очно-заочная форма.

При организации и проведении аудиторных занятий по очно-заочной форме обучения рекомендуется:

- учитывать и использовать сказанное выше о подготовке к аудиторным занятиям в той их части, которая будет проводиться в очной форме.

При организации самостоятельной работы обучающихся по очно-заочной форме обучения рекомендуется:

- использовать сформулированные выше рекомендации для тех занятий, которые будут проводиться в очной форме.

Очно-заочная форма.

При организации самостоятельной работы обучающихся по заочной форме обучения рекомендуется дополнительно к тому, что было сказано выше о самостоятельной работе для студентов, обучающихся в очной форме:

- на регулярной основе писать рефераты и эссе по тем или иным вопросам;
- систематически в интерактивной форме общения обмениваться с преподавателем и другими студентами своими соображениями в связи с изучаемыми темами и вопросами.

Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

При реализации рабочей программы применяются дистанционные образовательные технологии – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения; - предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль знаний обучающихся в течение всего процесса обучения;
- повышение экономической эффективности деятельности в сфере профессиональной подготовки обучающихся.

Обучение с применением дистанционных образовательных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом и последующей сдачей зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) проводятся в форме вебинаров на Интернет-платформе телематической площадки www.webinar.ru.

Прежде чем приступить к изучению дисциплины, студенту, обучающемуся с применением дистанционных образовательных технологий, необходимо ознакомиться с объемом учебной дисциплины и видами учебной работы. Включение в общий объем дисциплины часов на

самостоятельную подготовку студентов необходимо для того, чтобы студенты могли самостоятельно закрепить и углубить знания, полученные в процессе теоретического обучения, для этого можно порекомендовать следующее:

- для лучшего усвоения материала целесообразно выучить термины, относящиеся к данной дисциплине. Приводимые по основным темам понятия помогут студентам правильно расставить акценты при выполнении заданий;

- самостоятельную подготовку следует выполнять на основе изучения материала, представленного в списке литературы;

- в целях лучшего освоения дисциплины после изучения литературы нужно самостоятельно ответить на контрольные вопросы. Затем следует перейти к перечню вопросов для зачета.

В рамках каждой темы обучающийся должен обозначить основные проблемы, понятия, эмпирические факты, теории и методы, которые встретились при работе с учебными материалами на телематической Интернет-площадке.

Выполнение практических заданий по данному курсу требует выполнение конспектов. Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы практических занятий, темы контрольных работ, вопросы к зачету. В этом случае ничего не будет упущено и студенту не придется конспектировать научный труд повторно, тратя на это время.

При написании реферата необходимо воспользоваться методическими указаниями, представленными в этой рабочей программе. Студенты вправе излагать собственную точку зрения по проблематике работы, что, несомненно, повысит значимость работы. Реферат оценивается положительно с учетом полноты раскрытия ее теоретического содержания, имеющегося анализа основных источников, оценки выводов по основным теоретическим положениям и по работе в целом.

Важная роль в процессе обучения с применением дистанционных образовательных технологий принадлежит оперативной обратной связи, которую студенты получают от преподавателя в процессе освоения курса.

Методические рекомендации по написанию эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
 2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
 3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
 4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
 5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).
- Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Методические рекомендации по написанию реферата как вида письменной работы

Реферат – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение кратко, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы). Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, изложенными в Положении Положения о курсовых работах МИП.

Содержание реферата

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

Структура реферата

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.

2. Оглавление.

3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.

4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включает номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводными итогом проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии,

журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в Приложении к Положению о курсовых работ, так же, как и список литературы.

Самостоятельность текста

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

Стиль изложения

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

Тема 1. Понятие общения.

1. Психологические особенности субъект - субъектного общения.

2. Факторы успешного общения.
3. Мотивы личности в общении.

Тема 2. Коммуникативная сторона общения.

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

Тема 3. Интерактивная сторона общения.

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

Тема 4. Перцептивная сторона общения.

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

Тема 5. Коммуникативная компетентность.

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

Тема 6. Убеждающая коммуникация.

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

Критерии оценки выполнения задания

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

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

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

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

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;

- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

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

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

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

Темы рефератов

Тема 1. Понятие общения.

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

Тема 2. Коммуникативная сторона общения.

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

Тема 3. Интерактивная сторона общения.

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

Тема 4. Перцептивная сторона общения.

1. Программы повышения точности межличностного восприятия.
2. Каузальная атрибуция: особенности и механизмы.
3. Эффекты межличностного восприятия.

Тема 5. Коммуникативная компетентность.

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

Тема 6. Убеждающая коммуникация.

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

Критерии оценки выполнения задания

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

Максимальный балл за данное задание составляет 12 баллов.

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

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

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

Примерный список вопросов для подготовки к устному опросу

- 1) Какие существуют виды общения? (Тема 1).
- 2) Какие выделяют функции общения? (Тема 1).
- 3) Каковы способы выражения внешней стороны общения? (Тема 1).
- 4) В чем проявляются коммуникативные возможности партнеров как фактор общения? (Тема 1).
- 5) Что такое коммуникативная компетентность? (Тема 2).
- 6) Какова цель развития коммуникативных навыков личности? (Тема 2).
- 7) Как вы понимаете установку на диалог в общении? (Тема 2).
- 8) В чем состоит адекватность ситуации общения? (Тема 2).

- 9) Какие виды интеракции существуют? (Тема 3).
- 10) Что такое конфликт? (Тема 3).
- 11) В чем психологический смысл уступки как типа поведения в конфликте? (Тема 3).
- 12) Каковы закономерности борьбы как типа конфликтного взаимодействия? (Тема 3).
- 13) В чем состоит содержание и значение стереотипизации? (Тема 4).
- 14) Какие выделяют уровни социально-перцептивного процесса? (Тема 4).
- 15) Каковы эффекты межличностного восприятия? (Тема 4).
- 16) Что такое эффект ореола при восприятии? (Тема 4).
- 17) Какие выделяют элементы коммуникативного процесса? (Тема 5).
- 18) Какие существуют два основных средства коммуникации? (Тема 5).
- 19) Какие существуют системы невербальной коммуникации? (Тема 5).
- 20) Какие элементы составляют акустическую невербальную систему? (Тема 5).
- 21) Что такое убеждающее воздействие? (Тема 6).
- 22) Что такое аргументация своей позиции? (Тема 6).
- 23) В чем различие односторонней и двусторонней аргументации? (Тема 6).
- 24) Что такое контраргументы? (Тема 6).
- 25) Что такое потребность в общении? (Тема 1).
- 26) Какие стороны общения выделяют в социальной психологии? (Тема 1).
- 27) Как можно описать психотерапевтическую функцию общения? (Тема 1).
- 28) Что такое стиль общения? (Тема 1).
- 29) Что такое эмпатия как компонент коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 30) Как можно описать рефлексивное слушание как коммуникативный навык личности? (Тема 2).
- 31) Какие коммуникативные навыки личности вы знаете? (Тема 2).
- 32) Что такое умение вести переговоры как коммуникативный навык? (Тема 2).
- 33) Какова структура и функции конфликта как способа интеракции? (Тема 3).
- 34) Как можно описать совместно-последовательный тип интеракции? (Тема 3).
- 35) В чем различия между кооперацией и конкуренцией как типами взаимодействия? (Тема 3).
- 36) При каких условиях будет эффективен уход от конфликта как вариант взаимодействия сторон? (Тема 3).
- 37) Какие существуют виды и формы каузальной атрибуции. (Тема 4).
- 38) Как влияет эффект первого впечатления на взаимопонимание партнеров по общению? (Тема 4).
- 39) В чем выражается эффект установки в социально-перцептивном процессе? (Тема 4).
- 40) В чем заключается фундаментальная ошибка атрибуции? (Тема 4).

- 41) В чем заключается специфика обмена информацией в коммуникативном процессе? (Тема 5).
- 42) Какие коммуникативные роли вы знаете? (Тема 5).
- 43) Какие можно назвать принципы эффективной речевой коммуникации? (Тема 5).
- 44) Какие можно назвать позиции коммуникаторов? (Тема 5).
- 45) В чем разница между убеждением в своей позиции и навязыванием своей позиции? (Тема 6).
- 46) Когда надо убеждать партнера по общению? (Тема 6).
- 47) Как используется механизм аттракции в убеждающей коммуникации? (Тема 6).
- 48) В чем состоит односторонняя аргументация? (Тема 6).
- 49) Каково соотношение общения и деятельности? (Тема 1).
- 50) В чем состоит цель общения? (Тема 1).
- 51) В чем различия непосредственного и опосредованного типов общения? (Тема 1).
- 52) Как в общении проявляется потребность в самовыражении личности? (Тема 1).
- 53) Каким образом соотносятся понятия коммуникативной компетенции и коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 54) Какие выделяют виды слушания как компонента коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 55) Что такое речевая коммуникация как элемент коммуникативной компетентности личности? (Тема 2).
- 56) Какие внешние сигналы собеседника следует принимать во внимание в коммуникативном процессе? (Тема 2).
- 57) Каковы критерии эффективного взаимодействия? (Тема 3).
- 58) Каковы типы поведения в конфликте? (Тема 3).
- 59) Как можно описать совместно-взаимодействующий тип интеракции? (Тема 3).
- 60) Каковы психологические закономерности совместно-индивидуального типа организации совместной деятельности? (Тема 3).
- 61) Какова роль межличностного восприятия в процессе общения? (Тема 4).
- 62) В чем заключается проблема точности межличностного восприятия? (Тема 4).
- 63) Что такое иллюзорные корреляции как феномен межличностного восприятия? (Тема 4).
- 64) В чем состоит специфика предубеждения как вида стереотипа? (Тема 4).
- 65) В чем психологическое различие монолога и диалога как форм коммуникации? (Тема 5).
- 66) Какие типы жестов вы знаете? (Тема 5).
- 67) Что такое визуальный контакт? (Тема 5).
- 68) В чем психологический смысл феномена «хронотоп»? (Тема 5).
- 69) Какие выделяют типы аргументации? (Тема 6).

- 70) От чего зависит порядок расположения аргументов в защиту тезиса? (Тема 6).
- 71) Как следует учитывать индивидуально-психологические особенности собеседника при убеждающем воздействии? (Тема 6).
- 72) В чем заключается закон непротиворечивости позиций партнеров? (Тема 6).

Тесты по дисциплине.

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

2. интимная;
 3. публичная;
 4. личная.
7. Такесика – это:
1. визуальный контакт;
 2. проявление психологических особенностей человека в его прикосновениях к партнеру по общению;
 3. пространство организации общения;
 4. время организации общения.
8. Место общения в системе межличностных отношений выражается в...:
1. общение и межличностные отношения – это разные вещи, никак не связанные между собой;
 2. через общение устанавливаются определенные личные и деловые взаимоотношения между людьми, осуществляется их регуляция;
 3. общение и межличностные отношения – это одно и то же, поэтому данный вопрос сформулирован не вполне корректно.
9. Позиции коммуникатора могут быть:
1. открытая, закрытая, отстраненная;
 2. устная, письменная;
 3. непосредственная, опосредованная.
10. Перцептивная сторона общения – это...
1. телесные контакты между общающимися людьми;
 2. аспекты общения, связанные с восприятием и пониманием друг друга общающимися людьми;
 3. то, как общающиеся людьми воспринимают окружающий их мир.
11. Вид эмоционально насыщенной речи с богатыми интонациями и отсутствием грамматических конструкций:
1. устная;
 2. письменная;
 3. аффективная.
12. Расположение партнеров при общении за столом напротив друг друга способствует развитию...:
1. дружеской беседы;
 2. соперничества;

3. деловых переговоров.

13. Роль общения в развитии личности выражается в...

1. общение способствует всестороннему развитию человека, как личности; благодаря обмену информацией и оказанию влияния людьми друг на друга
2. общение избавляет людей от одиночества;
3. общение помогает людям удовлетворять потребности через использование возможностей, которыми обладают другие люди.

14. Невербальные средства общения – это...:

1. возможные средства общения, кроме речевых;
2. средства общения, с помощью которых передается в основном зашифрованная информация;
3. средства общения, не связанные с использованием каких-либо звуков.

15. Ритмико-интонационные стороны речи (высота, громкость голосового тона, тембр голоса, сила ударения) относятся к акустической системе:

1. паралингвистика;
2. экстралингвистика;
3. авербальные действия.

16. Коммуникативная сторона общения – это...

1. достижение взаимопонимания между общающимися людьми;
2. оказание общающимися людьми влияния друг на друга;
3. обмен информацией между общающимися людьми.

17. К основным видам общения относятся:

1. приятное и неприятное, активное и пассивное;
2. эффективное и неэффективное, удачное и неудачное;
3. вербальное и невербальное, деловое и личное, непосредственное и опосредствованное.

18. Деловое общение – это:

1. общение, которое организуется и проводится в деловой обстановке;
2. общение, в ходе которого люди ставят и решают вопросы, связанные с их работой или профессиональной деятельностью;
3. разные формы общения между людьми, когда они находятся на работе.

19. Способности личности к общению – это...:

1. умения и навыки, касающиеся выбора целей, средств и форм общения, восприятия и понимания людей, оказания на них влияния;

2. общие способности, такие, как интеллект и обучаемость;
3. специальные способности, связанные с артистизмом и умением оказывать впечатление на людей.

20. Отметьте правильную структуру коммуникативного процесса:

1. кодирование, передача сообщения, понимание, декодирование, формулирование намерения;
2. формулирование намерения, кодирование, передача сообщения, декодирование, понимание;
3. передача сообщения, декодирование, понимание, формулирование намерения, кодирование.

21. Основные цели и задачи общения заключаются в...:

1. цель – изучение людей как личностей: задачи – наблюдение за человеком, выяснение его психологических особенностей, познание характерного для него поведения;
2. цель – достижение взаимопонимания и успешная совместная деятельность; задачи – установление контакта, обмен информацией, оказание влияния друг на друга, совместное решение поставленной задачи;
3. цель – подчинение человека своему влиянию; задачи – выяснение индивидуальных особенностей человека, нахождение к нему подхода, оказание на данного человека нужного воздействия.

22. Стиль общения – это...:

1. индивидуально своеобразные способы или манеры общения, характерные для разных людей;
2. слова, фразы и выражения, к использованию которых чаще всего обращаются люди в процессе общения;
3. жесты, мимика и пантомимика, которые демонстрируют разные люди в процессе общения.

23. Индивидуальные особенности партнера по общению могут проявляться в...

1. выбор вербальных и невербальных средств общения;
2. скорость общения и выбор его тем;
3. насколько естественно и искренне ведут себя люди в общении друг с другом.

24. Вербальные средства общения – это...:

1. средства общения, основанные на использовании телодвижений;
2. средства общения, в основе которых лежит способность человека передавать и воспринимать информацию с помощью технических средств связи;
3. средства общения, связанные с использованием речевых высказываний, устной или письменной речи.

25. Кинесика относится к следующей системе невербальной коммуникации:

1. акустическая;
2. проксемика;
3. оптическая;
4. ольфакторная;
5. е. тактильная.

26. Какова точка зрения социальной психологии на взаимоотношения общения и деятельности?

1. общение – сторона деятельности;
2. общение – вид деятельности;
3. общение и деятельность не связаны между собой.

27. К типичным ошибкам и проблемам, возникающим в сфере общения людей относятся:

1. недостаток времени для решения поставленной задачи в процессе общения, нежелание партнера по общению идти навстречу или уступать, его неадекватное поведение в процессе общения;
2. нечеткая постановка целей, неудачный выбор условий общения, неправильное восприятие партнеров по общению, недостаточное владение вербальными или невербальными средствами общения;
3. неудачный выбор партнеров по общению, неумение исполнять в общении нужные роли, неестественное поведение в процессе общения.

28. Жесты, включающие различного рода перекрещивание рук и ног, — это:

1. закрытые жесты;
2. жесты сомнения;
3. указующие жесты.

29. Средствами общения называют...:

1. способы, посредством которых общающиеся между собой люди добиваются своих целей;
2. то, с помощью чего люди обмениваются информацией в процессе общения и оказывают влияние друг на друга;
3. объем сил и времени тратят люди на общение друг с другом.

30. Распределите дистанции межличностного контакта при общении в порядке убывания.

1. интимная, социальная, личная;
2. личная, социальная, интимная;
3. социальная, личная, интимная.

31. Кодирование в коммуникативном процессе – это:

1. вмешательство в процесс коммуникации на любом из его участков, искажающее смысл послания;
2. процесс преобразования идей в символы, изображения, рисунки. формы, звуки, язык;
3. перевод символов отправителя в мысли получателя.

32. Какие из перечисленных параметров являются видами совместной деятельности?

1. интерактивная, перцептивная, коммуникативная;
2. совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая;
3. невербальная, вербальная.

33. Какое из представленных ниже определений общения наиболее правильное?

1. общение – это активность, направленная на достижение взаимопонимания между людьми;
2. общение – это взаимодействие людей друг с другом, в ходе которого они обмениваются между собой информацией и оказывают влияние друг на друга;
3. общение – это разговор людей на любые интересующие их темы.

34. Неречевые вкрапления в речь (смех, плач, вздохи, хмыканье и др.) относятся к акустической системе:

1. экстралингвистика;
2. паралингвистика;
3. авербальные действия.

35. Существуют следующие стратегии поведения в конфликтных ситуациях:

1. демонстрация согласия, несогласие, настойчивость, пассивность, активность;
2. конфронтация, сотрудничество, уступка, компромисс, избегание;
3. наступление, откат, гибкость поведения, открытость, обман.

36. Эффективность общения можно оценить по следующим признакам:

1. взаимная оценка партнерами по общению;
2. достижение целей общения, удовлетворенность участников общения;
3. экономия времени, затрачиваемого на общение.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
УК-5.				
Знает:	Обучаемый	Студент демонстрирует	Обучаемый	Обучаемый

	продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию	полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей.	продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя	продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.
Умеет:	Умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой.	Умеет отчасти соотносить теоретические положения с практической реализацией, не может в полном объеме продемонстрировать владение учебным материалом в рамках основной и дополнительной литературы.	Недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой	Не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
Владеет:	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.	Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения не сформированы.
ОПК-7.				
Знает:	Знает в полном объеме закономерности осуществления просветительской и психолого-профилактической деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества с опорой на закономерности психологии общения	Студент проявляет достаточно полное знание учебного материала, но отвечает не на все задаваемые вопросы, допускает незначительные недочеты в материале.	Имеет фрагментарное представление о феномене «общение» в социальной психологии, знает отдельные функции и виды общения, структура общения, но делает значительные ошибки при ответе на уточняющие вопросы/, затрудняется при соотношении теоретического и практического знания.	Студент демонстрирует низкий уровень знания содержания понятия «коммуникативная компетентность» и ее основные составляющие.
Умеет:	Проявлять навыки коммуникативно компетентного поведения. Умеет использовать коммуникативные знания на практике.	Умеет в целом выстраивать доверительную коммуникацию с партнером, но не всегда рефлексировать все элементы коммуникативной ситуации.	Отчасти способен описывать коммуникативную сторону общения, характеризовать вербальные и невербальные средства общения.	Не показывает умения применять различные средства социально-психологической диагностики общения и взаимодействия людей
Владеет:	Демонстрирует высокий уровень проявления коммуникативными способностями, вербальными и невербальными средствами общения, социально-перцептивными закономерностями,	Владеет некоторыми характеристиками коммуникативной компетентности в профессиональном общении.	Слабые навыки использования психологических методов исследования для изучения актуальных коммуникативных проблем, недостаточно уровень коммуникативной компетентности субъекта.	Не владеет способами предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в процессе общения и взаимодействия с людьми

успешно может разрешать коммуникативные конфликты.			
--	--	--	--

Составитель: доктор психологических наук, профессор кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа» Володарская Елена Александровна.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	осмысление гражданской активности как специфического свойства социальности человека и использование ее особенностей для выполнения управленческих, коммуникационных, маркетинговых, консалтинговых задач лидерами общественно-политических организаций и молодежных движений.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить феномен гражданской активности с точки зрения ее результативности, содержательности и динамики; 2. Составить представление о развитии гражданской активности в рамках просветительской, психолого-профилактической и образовательной деятельности среди различных категорий населения; 3. Проанализировать гражданскую активность как феномен культуры, ее структурно-содержательные компоненты; 4. Познакомиться с основами психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология и педагогика гражданской активности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.01

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>консультативный</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам),	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых,	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов
			ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения

	попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	лично-профессиональной эффективности клиентов
	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
Теоретические основы психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	анализировать психолого-педагогические технологии развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	навыками обосновывать выбора психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской активности	анализировать методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской активности	навыками применения методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской активности
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
критерии оценки результатов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	определять инструментарий, методы организации и проведения обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	навыками применения инструментария, методов организации и проведения - обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний	2	27	3	4	6	14
2	Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты	2	27	3	4	6	14
3	Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты	2	27	3	4	6	14
4	Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	2	27	3	4	6	14
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	2					
	ИТОГО	2	108	12	16	24	56

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний	2	27	3	3	2	19
2	Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты	2	27	3	3	2	19
3	Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты	2	27	3	3	2	19
4	Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	2	27	3	3	2	19
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	2					
	ИТОГО	2	108	12	12	8	76

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний	Гражданской активности в психологии: проблема изучения. Исследование категории «гражданская активность» философами (Платон, Спиноза, Декарт, Кант, Гегель, Бердяев, Мамардашвили и др.). Анализ психологических исследований западных авторов от классических работ (З. Фрейд, А. Адлер, Э. Фромм, Э. Эриксон, К. Роджерс, А. Маслоу, Г. Олпорт) до современных. Изучение отечественных психологических работ о проблеме гражданской активности в к. XIX века: Н.Я. Грот, М.И. Владиславлев, М.М. Троицкий, А.Ф. Лазурский и др. С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, К.А. Абульханова-Славская и др. советские/российские психологи о природе гражданской активности личности. Методики исследования гражданской активности

2	Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты	Гражданская активность как научная категория. Определение гражданской активности. Типология гражданской активности и ее психологические механизмы Гражданская активность и просоциальная деятельность. Просоциальная деятельность как специфическая форма социальной активности человека, направленное на сознательное преобразование им окружающего мира. Структурно-содержательные компоненты гражданской активности: когнитивные, аффективные, деятельностно-практические, ценностные.
3	Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты	Особенности развития гражданской активности в различные периоды становления личности. Особенности проявления гражданской активности на рубеже подросткового и юношеского возраста. Влияние социальных институтов на гражданскую активность молодежи. Социально-психологические и педагогические технологии воспитания гражданской позиции личности. Молодежные инициативы и их поддержка как проявление гражданской активности. Механизмы и условия формирования гражданской активности личности. Специфика проявления гражданской активности и ответственность личности. Психология выбора. Пространство «гражданская активность – гражданская пассивность – антигражданская активность» (агрессия, асоциальное поведение, экстремистские, националистические и т.п. настроения в обществе). Государственная молодежная политика РФ: развитие гражданской активности молодежи на современном этапе
4	Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Принципы построения программ развития персональной эффективности молодёжного и управленческого кадрового резерва организации. Психотехнологии как совокупность методов и приёмов прикладной психологии, направленная на решение определенной задачи. Подходы к классификации современных психологических технологий. Педагогическая технология: основные характеристики

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК-1.1	Теоретические основы психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Устный опрос Эссе, реферат
	анализировать психолого-педагогические технологии развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-	Устный опрос эссе

		содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	
	навыками применения методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской активности	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Устный опрос эссе
ПК-1.2.	методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской активности	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Устный опрос эссе
	анализировать методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской активности	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Устный опрос эссе
	навыками применения методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской активности	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Устный опрос эссе
ПК-1.3	критерии оценки результатов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты	Устный опрос эссе

		Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	
	определять инструментарий, методы организации и проведения обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Устный опрос Эссе, реферат
	навыками применения инструментария, методов организации и проведения - обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1 Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний	Контрольная работа 1
2	Тема 2. Гражданская активность как феномен культуры: структурно-содержательные компоненты	Контрольная работа 2
3	Тема 3. Развитие гражданской активности: онтогенетический и социально-психологический аспекты	Контрольная работа 3
4	Тема 4 Психолого-педагогические технологии развития гражданской активности личности.	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Социальные процессы в молодежной среде: проблемы и особенности : учебно-методическое пособие / С. Г. Гутова, А. А. Лицук, Н. Н. Самохина, З. А. Целищева ; под редакцией С. Г. Гутовой. — Нижневартовск : Нижневартовский государственный университет, 2021. — 192 с. —	ISBN 978-5-00047-618-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/119000.html	По логину и паролю
2	Пахальян, В. Э. Практическая психология в сфере образования: методология и технология : учебное	— ISBN 978-5-4497-1702-3. — Текст : электронный // Цифровой	По логину и паролю

	пособие / В. Э. Пахальян. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 331 с.	образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122077.html (
	Буров, М. П. Гражданское общество современной России: проблемы активизации и повышения авторитета : монография / М. П. Буров. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 276 с.	— ISBN 978-5-394-04241-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107777.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Романов, К. М. Психологическая культура личности : учебное пособие / К. М. Романов. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 320 с. —	ISBN 978-5-89353-450-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88409.html	По логину и паролю
2	Психологическое консультирование в социальных практиках психологической помощи: учебное пособие / Т. Г. Бохан, И. Я. Стоянова, А. Л. Ульянич [и др.]. — Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. — 163 с. —	ISBN 978-5-94621-817-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116831.html	По логину и паролю
3	Виттенберг, Е. Я. Социальная ответственность власти / Е. Я. Виттенберг. — 2-е изд. — Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2022. — 689 с. —	ISBN 978-5-7281-3089-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124687.html	По логину и паролю
4	Социально-политическая детерминация и трансформация общества : учебно-методическое пособие / С. И. Пелевин, Л. Л. Денисова, В. Е. Лоба, Н. В. Крамчанинова. — Армавир : Армавирский государственный педагогический университет, 2021. — 76 с.	— ISBN 978-5-89971-839-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115782.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного

	<p>цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№30ба Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Психология и педагогика гражданской активности» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

- . Феномен «гражданская активность» в пространстве научных знаний
2. Гражданская активность в контексте социализации личности
3. Специфика проявлений гражданской активности в ответственности и саморегуляции
1. Определение гражданской активности
2. Мотивы гражданской активности
3. Нормативные и этические основы профессиональной деятельности психолога
1. Предпосылки развития понятия «гражданская активность» в психоаналитической ориентации
2. Гражданская активность в системе смысло-жизненных ориентаций личности
3. Технологии практического психолога по развитию гражданской активности социальных групп
1. Предпосылки развития понятия «гражданской активности» в гуманистической ориентации
2. Гендерные аспекты гражданской активности личности
3. Гражданская активность и социальная ответственность как компетенции психолога
1. Гражданская активность в категориях психологии масс
2. Когнитивный компонент гражданской активности личности
3. Барьеры, сдерживающие развитие гражданской активности,
1. Типология гражданской активности
2. Ошибки при построении системы мотивации гражданской активности молодежи;
3. Методы исследования гражданской активности
1. Психологические механизмы гражданской активности
2. Сферы и направления исследования гражданской активности
3. Проектный менеджмент как технология развития гражданской активности молодежи
1. Предпосылки развития понятия «гражданской активности» в экзистенциальной психологии
2. Онтогенетические аспекты гражданской активности личности
3. Агрессивность как проявление антигражданской активности.
1. Гражданская активность личности в контексте теории социального научения (Д. Роттер, А. Бандура и У. Мишел).
2. Особенности проявления гражданской активности в подростковом возрасте
3. Социально-психологический тренинг как технология развития гражданской активности молодёжи
1. Развитие понятия гражданской активности в психолого-педагогических исследованиях
- 2.. Факторы, определяющие гражданскую активность человека
3. Качественные методы исследования гражданской активности
- 1.. Развитие понятия гражданской активности в отечественной психологии
2. Гражданская пассивность как психологический феномен
3. Контент-анализ как метод изучения феномена гражданской активности
1. Структурно-содержательные компоненты гражданской активности
2. Гражданская активность в категориях теории социальной идентичности
3. Интервьюирование как метод изучения феномена гражданской активности
1. Эмоционально-ценностный компонент гражданской активности личности
2. гражданский поступок как психологический феномен
3. Фокус-группа как метод изучения гражданской активности молодежи
- 1 Поведенческий компонент гражданской активности личности
2. Гражданская активность в системе социальных качеств человека
3. Анкетирование как метод изучения феномена гражданской активности

1. Гражданская активность в категориях психологии масс (Г. Лебон, Х. Ортега-и-Гассет, З.Фрейд, Э. Фромм и др.)

2. Среда как фактор развития гражданской активности молодежи

3. Сформулируйте по SMART идею проектов по развитию по гражданской активности экологического характера

1. Гражданская активность как осознание своего Я, отношение к себе и миру в работах К. Роджерса, Э.Эриксона

2. Роль гражданского общества в развитии гражданской активности молодежи.

3. Сформулируйте по SMART идею проектов по развитию гражданской активности антикоррупционного характера

1. Гражданская активность как выход деятельности за границы своего Я (Г. Гегель, А. Шопенгауэр)

2. Роль общественных организаций в развитии гражданской активности молодежи.

3. Сформулируйте по SMART идею проектов по гражданской активности в системе ЖКХ

1. Гражданская активность личности в контексте теории социального научения (Д. Роттер, А. Бандура и У. Мишел).

2. Соотношение гражданской и политической активности личности

3. Сформулируйте по SMART идею проектов по развитию гражданской активности студенческой молодежи

1. Гражданская активность как возможность самоопределения (Ф.Ницше)

2. Факторы гражданской пассивности молодежи

3. Сформулируйте по SMART идею проектов по развитию гражданской активности работающей молодежи

1. Гражданская активность в системе ценностных ориентаций личности

2. особенности проявления гражданской активности в разные возрастные периоды

3. Развитие гражданской активности в контексте теории социального взаимодействия

2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

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

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

2.2 Темы эссе

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

1. Моя гражданская позиция

2. Активная гражданская позиция – что это такое?

3. Смысл жизни разных поколений

4. Зачем нужна гражданская активность молодежи?

5. Гражданская активность как общественный дискурс

Шкала оценивания эссе

Оценка Кол-во баллов

Отлично 11-12 баллов

Хорошо 8-10 баллов

Удовлетворительно 6-7 баллов

Неудовлетворительно 5 и менее баллов

2.3. Тематика рефератов по дисциплине

1. Гражданская активность личности как психологический феномен

2. Предпосылки развития категории «гражданская активность» в работах европейских психологов
3. Предпосылки развития категории «гражданская активность» в работах американских психологов
4. Предпосылки развития категории «гражданская активность» в работах российских психологов советского периода
5. Предпосылки развития категории «гражданская активность» в работах российских психологов

Шкала оценивания реферата

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

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Подберите психодиагностические методики изучения проявления гражданской активности личности. Обоснуйте свой выбор.

Контрольная работа 2

Разработайте анкету для выявления проявлений гражданской активности молодежи, используя закрытые и открытые вопросы

Контрольная работа 3.

Составьте два кейса с примерами: асоциального поведения и проявления гражданской активности молодежи. Составьте вопросы для группового обсуждения этих кейсов

Контрольная работа 4

Проведите мониторинг социальных сетей. Приведите примеры проявления гражданской активности и антигражданской активности. Ответ обоснуйте

Критерии оценки выполнения задания

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

уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Зачет проводится в виде контрольной работы:

Разработайте социальный проект, поддерживающий проявление гражданской активности (на примере конкретной возрастной группы).

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Теоретические основы психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Загрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических основах психолого-педагогических технологий развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
анализировать психолого-педагогические технологии развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	В полном объеме умеет анализировать психолого-педагогические технологии развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Демонстрирует умение анализировать психолого-педагогические технологии развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психолого-педагогические технологии развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психолого-педагогические технологии развития социальных компетенций, гражданской активности и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
навыками применения методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской	Способен в полном объеме обосновать выбор методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития	Способен обосновывать выбор методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской	Способен фрагментарно обосновывать выбор психологических методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов, развития гражданской	Не способен обосновать выбор психологических методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	формирование у студентов знаний, умений и навыков по психологическим технологиям развития социальных компетенций
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - рассмотрение теоретических основ и подходов к формированию социальных компетенций посредством психотехнологий - определение психотехнологий, социальных компетенций и социальной компетентности - определение основных подходов к понятию психотехнологий - формирование практических умений и навыков по психологическим технологиям развития социальных компетенций

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психологические технологии развития социальных компетенций» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология развития человека
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Эмоциональный интеллект

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
Просветительно-профилактический	- Доведение до сведения государственных и муниципальных органов, организаций социальной сферы информации о перечне психологических услуг и возможности их	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

	<p>получения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка плана психологического просвещения населения, работников органов и организаций социальной сферы - Разработка рекомендаций для работников органов и организаций социальной сферы по психологическому просвещению с учетом конкретных задач, решаемых ими - Проведение групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг - Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования; - Анализировать обращения и запросы населения, органов и организаций социальной сферы для корректировки программ психологического просвещения - Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги) - Создавать наглядные материалы для психологического просвещения - Преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные и другие барьеры в проведении 	<p>личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>	<p>ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>
--	--	--	--

	<p>психологического просвещения - Владеть современными технологиями работы с информацией, сетевыми ресурсами, информационными системами и программами</p>	
--	---	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
современное состояние психологической науки и практики, технологий, инноваций и варианты разрешения задач в различных областях профессиональной практики	разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	способностью разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
социальные инновации и способы их поддержки благодаря изучению и рассмотрению основ психологических технологий развития социальных компетенций	выбирать способы оказания поддержки социальных инноваций с помощью знаний, умений и навыков, полученных в результате освоения основ психологических технологий развития социальных компетенций	навыками осуществления поддержки социальных инноваций благодаря рассмотрению и изучению основ психологических технологий развития социальных компетенций
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
методы оценки результатов развития социальных компетенций	оценивать уровень социальных компетенций и их вклад в развитие социальных инноваций	методами оценки результатов развития социальных компетенций

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)	
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	СРС

				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнК Р	
1	Тема 1. Подходы к определению понятия: «психотехнология».	1	21	4	4	4	9
2	Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.	1	20	4	4	4	8
3	Тема 3. Методологические основы психотехнологий развития личности	1	20	4	4	4	8
4	Тема 4. Психотехнологии развития социальных компетенций	1	20	4	4	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	1	27				
	ИТОГО		108	16	16	16	33

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			СРС
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнК Р	
1	Тема 1. Подходы к определению понятия: «психотехнология».	2	20	3	4		13
2	Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.	2	22	3	4		15
3	Тема 3. Методологические основы психотехнологий развития личности	2	22	3	4		15
4	Тема 4. Психотехнологии развития социальных компетенций	2	17	3	4		10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	2	27				
	ИТОГО		108	12	16		53

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Подходы к определению понятия: «психотехнология».	Метафора психотехнологии. Различные значения термина психотехнология с позиции интуитивизма. Психотехнология как искусство (В.Н.Панкратов). Перспективность деятельностного подхода в описании психотехнологий. Психотехнология как продуктивная деятельность (Н.Д.Узлов). Психотехнология как совокупность и последовательность психических процессов и действий в деятельности человека (М.Ю.Лихобабин). Психотехнология как ориентировочная основа действий (П.Я.Гальперин, А.П.Ситников). Психотехника и психотехнология: соотношение понятий.
2	Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.	Понятия компетентность и компетенции: сравнительный анализ понятий (А.В. Хуторская, А. М. Аронов, М.А. Чошанов, П.Г. Щедровицкий, В.С. Киняйкина). Различные подходы (поведенческий и функциональный)

		к понятию компетентность. Компетентность как интеллектуально и личностно обусловленный опыт (И.А.Зимняя). Содержательное многообразие понятия социальные компетенции (Биктагирова Г.Ф.) Понятие социальная компетенция как научная категория (О.Г. Красношлыкова, О.Г. Кошева) Сознательная некомпетентность
3	Тема 3. Методологические основы психотехнологий развития личности	Основные понятия и психологические подходы к проблеме разработки психотехнологий развития личности. Психологические подходы как методологическая основа разработки психотехнологий развития личности: гуманистический, трансактный анализ, гештальтпсихология, бихевиоризм. Классификация психотехнологий развития личности (И. В. Воробьёва, О. Н. Шахматова) Алгоритм проектирования психотехнологий и основные фазы проведения тренинга.
4	Тема 4. Психотехнологии развития социальных компетенций	Психотехнология самопрезентации личности. Психотехнология толерантности личности. Психотехнология креативности. Диагностика креативности Психотехнология саморегуляции (И. В. Воробьёва, О. Н. Шахматова). Диагностика саморегуляции. Психотехнология защиты от манипулятивных воздействий. Психотехнологии влияния. (В.П.Шейнов) Психотехнология убеждающего воздействия(А.Ю.Панасюк). Психотехнология формирования компетенции гражданственности

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК-1.1	знать современное состояние психологической науки и практики, технологий, инноваций и варианты разрешения задач в различных областях профессиональной практики	Тема 1. Подходы к определению понятия: «психотехнология».	Устный опрос
	уметь разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Тема 3. Методологические основы психотехнологий развития личности	Реферат
	владеть способностью разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Тема 3. Методологические основы психотехнологий развития личности	Реферат
ПК-1.2.	знать социальные инновации и способы их поддержки благодаря изучению и рассмотрению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Тема 1. Подходы к определению понятия: «психотехнология».	Устный опрос

	уметь выбирать способы оказания поддержки социальных инноваций с помощью знаний, умений и навыков, полученных в результате освоения основ психологических технологий развития социальных компетенций	Тема 4. Психотехнологии развития социальных компетенций	Устный опрос
	владеть навыками осуществления поддержки социальных инноваций благодаря рассмотрению и изучению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Тема 4. Психотехнологии развития социальных компетенций	Устный опрос
ПК-1.3	знать методы оценки результатов развития социальных компетенций	Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.	Устный опрос
	уметь оценивать уровень социальных компетенций и их вклад в развитие социальных инноваций	Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.	Устный опрос
	владеть методами оценки результатов развития социальных компетенций	Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.	Устный опрос

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Подходы к определению понятия: «психотехнология».	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
2	Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
3	Тема 3. Методологические основы психотехнологий развития личности	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
4	Тема 4. Психотехнологии развития социальных компетенций	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Компетентностный подход в обучении. Формирование и оценивание компетенций : материалы межвузовской учебно-методической конференции / И. А. Абрамова, И. И. Алгазин, А. А. Алферов [и др.] ; под редакцией А. Г. Парадников, А. В. Шувалов, Т. Ю. Морозова.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/35997.html	По логину и паролю

	— Омск : Омская академия МВД России, 2013. — 252 с. — ISBN 978-5-88651-570-1		
2	Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.] ; под редакцией М. Савиной. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4582-4	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93038.html	По логину и паролю
3	Технологии оценивания компетенций [Электронный ресурс]: материалы межвузовской учебно-методической конференции/ И.А. Абрамова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омская академия МВД России, 2015.— 203 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/61787.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Измерение и оценка сформированности общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся в условиях реализации ФГОС ВПО [Электронный ресурс]: научно-методические рекомендации/ Г.М. Брагина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2015.— 111 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/55765.html	По логину и паролю
2	Козлов В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 507 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/18332.html	По логину и паролю
3	Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Григорьев Н.Б.— Электрон. текстовые данные.— Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2008.— 176 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/22993.html	По логину и паролю
4	Компетенции и образование. Модели, методы, технологии. Часть 1 [Электронный ресурс]: монография/ В.Ф. Вишнякова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Перо, Центр научной мысли, 2012.— 187 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/8984.html	По логину и паролю
5	Молокова О.А. Формирование ключевых компетенций в педагогическом образовании [Электронный ресурс]: коллективная монография/ Молокова О.А., Погодаева М.В., Ушева Т.Ф.— Электрон. текстовые данные.— Иркутск: Иркутский государственный лингвистический университет, 2014.— 188 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/50706.html	По логину и паролю
6	Проблемы формирования и развития компетенций обучаемых в системе высшего профессионального образования [Электронный ресурс]: материалы межвузовской учебно-	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/36032.html	По логину и паролю

	методической конференции/ Ю.В. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омская академия МВД России, 2009.— 190 с.		
7	Рихтер Т.В. Использование интерактивных методов обучения в образовательном процессе высшей школы при формировании профессиональных компетенций студентов [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Рихтер Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Соликамск: Соликамский государственный педагогический институт, 2016.— 76 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/86544.html	По логину и паролю
8	Салханова Ж.Х. Компетентность и компетенции [Электронный ресурс]/ Салханова Ж.Х.— Электрон. текстовые данные.— Алматы: Казахский национальный университет им. аль-Фараби, 2013.— 178 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/70370.html	По логину и паролю
9	Эксакусто Т.В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса [Электронный ресурс]: учебник/ Эксакусто Т.В., Кибальченко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2019.— 193 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт] http://www.iprbookshop.ru/95816.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии.

	<p>http://mhp-journal.ru/rus/News Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал.</p> <p>http://psystudy.ru/ Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net http://www.psychology-online.net/</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№30ба Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Психологические технологии развития социальных компетенций» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;

- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

Заместитель заведующего кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Зверкова Елизавета Михайловна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Тема 1. Подходы к определению понятия: «психотехнология».

Вопросы для устного опроса:

1. Метафора психотехнологии.
2. Различные значения термина психотехнология с позиции интуитивизма.
3. Психотехнология как искусство (В.Н.Панкратов).
4. Перспективность деятельностного подхода в описании психотехнологий.
5. Психотехнология как продуктивная деятельность (Н.Д.Узлов).
6. Психотехнология как совокупность и последовательность психических процессов и действий в деятельности человека (М.Ю.Лихобабин).
7. Психотехнология как ориентировочная основа действий (П.Я.Гальперин, А.П.Ситников).

Тема 2. Социальные компетенции и технологии их формирования.

Вопросы для устного опроса:

1. В чем суть компетентного подхода?
2. Определение понятия компетентность
3. Технологии формирования социальной компетентности
4. Структура социальной компетенции
5. Проектное мышление как социальная компетенция

Тема 3. Методологические основы психотехнологий развития личности

Вопросы для реферата:

1. Основные понятия и психологические подходы к проблеме разработки психотехнологий развития личности
2. Психологические подходы как методологическая основа разработки психотехнологий развития личности:
гуманистический подход
3. Психологические подходы как методологическая основа разработки психотехнологий развития личности:
трансактный анализ
4. Психологические подходы как методологическая основа разработки психотехнологий развития личности:
гештальт психология
Психологические подходы как методологическая основа разработки психотехнологий развития личности:
бихевиоризм
5. Классификация психотехнологий развития личности (И. В. Воробьева, О. Н. Шахматова)

Тема 4. Психотехнологии развития социальных компетенций

Вопросы для устного опроса:

1. Принципы классификация психотехнологий развития личности
2. Алгоритм проектирования психотехнологий
3. Основы тренинга
4. Основные фазы проведения тренинга
5. Три стиля руководства группой
6. Этические принципы групповой работы

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой

Зачет проходит в форме защиты проекта программы тренинга.

Проектная работа:

Подготовка программы тренинга по выбранной тематике:

- самопрезентация
- толерантность
- креативность
- саморегуляция
- ассертивность
- убеждающее воздействие
- гражданственность

Задание:

1. Разработать трениговую программу по выбранной теме.

Для этого необходимо определить:

а. Выбрать технологию и ее описать

- b. Описать компетентностный профиль
 - c. Расписать компетенции через индикаторы
 - d. Предложить сценарий тренинга, этапы/модули тренинга
 - e. Содержание каждого этапа/модуля тренинга: упражнения, кейсы, ролевые и деловые игры, мини-лекции и др.
 - f. Ожидаемые результаты: какие знания и умения получили развитие в этой программе
- Итоговое задание должно содержать:
- Проект программы тренинга с описанием каждого упражнения
 - Теоретическую справку по выбранной теме

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
знать современное состояние психологической науки и практики, технологий, инноваций и варианты разрешения задач в различных областях профессиональной практики	Отлично знает теоретические основы современной психологической науки и практики, технологий, инноваций и варианты разрешения задач в различных областях профессиональной практики	Знает основные теоретические основы современной психологической науки и практики, технологий, инноваций и варианты разрешения задач в различных областях профессиональной практики	Частично знает теоретические основы современной психологической науки и практики, технологий, инноваций и варианты разрешения задач в различных областях профессиональной практики	Не знает теоретические основы современной психологической науки и практики, технологий, инноваций и варианты разрешения задач в различных областях профессиональной практики
уметь разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Уверенно разрабатывает и использует инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Разрабатывает и использует инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики, может допускать ошибки в разработке	Использует инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики, используя примеры из учебных задач	Не может разрабатывать и применять инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики
владеть способностью разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Владеет способностью разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Разрабатывает и использует инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики, может допускать ошибки в разработке	Использует инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики, используя примеры из учебных задач	Не может разрабатывать и применять инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				

знать социальные инновации и способы их поддержки благодаря изучению и рассмотрению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Отлично знает социальные инновации и способы их поддержки благодаря изучению и рассмотрению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Знает основные социальные инновации и способы их поддержки благодаря изучению и рассмотрению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Частично знает социальные инновации и способы их поддержки благодаря изучению и рассмотрению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Не знает социальные инновации и способы их поддержки благодаря изучению и рассмотрению основ психологических технологий развития социальных компетенций
уметь выбирать способы оказания поддержки социальных инноваций с помощью знаний, умений и навыков, полученных в результате освоения основ психологических технологий развития социальных компетенций	Умеет выбирать способы оказания поддержки социальных инноваций с помощью знаний, умений и навыков, полученных в результате освоения основ психологических технологий развития социальных компетенций	Частично умеет выбирать способы оказания поддержки социальных инноваций с помощью знаний, умений и навыков, полученных в результате освоения основ психологических технологий развития социальных компетенций	Выбирает способы оказания поддержки социальных инноваций с помощью знаний, умений и навыков, полученных в результате освоения основ психологических технологий развития социальных компетенций только основываясь на информации, полученной на занятиях, не может обосновать свой выбор	Не умеет выбирать способы оказания поддержки социальных инноваций с помощью знаний, умений и навыков, полученных в результате освоения основ психологических технологий развития социальных компетенций
владеть навыками осуществления поддержки социальных инноваций благодаря рассмотрению и изучению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Уверенно владеет навыками осуществления поддержки социальных инноваций благодаря рассмотрению и изучению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Владеет базовыми навыками осуществления поддержки социальных инноваций благодаря рассмотрению и изучению основ психологических технологий развития социальных компетенций	Применяет навыки осуществления поддержки социальных инноваций хаотично, не может обосновать свой выбор	Не владеет навыками осуществления поддержки социальных инноваций благодаря рассмотрению и изучению основ психологических технологий развития социальных компетенций
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
знать методы оценки результатов развития социальных компетенций	Отлично знает методы оценки результатов развития социальных компетенций	Знает основные методы оценки результатов развития социальных компетенций	Знает ограниченное число методов оценки результатов развития социальных компетенций	Не знает методы оценки результатов развития социальных компетенций
уметь оценивать уровень социальных компетенций и их вклад в развитие социальных инноваций	Профессионально оценивает уровень социальных компетенций и их вклад в развитие социальных инноваций	Оценивает уровень социальных компетенций и их вклад в развитие социальных инноваций, может допускать ошибки	Оценивает уровень социальных компетенций и их вклад в развитие социальных инноваций по аналогии с учебным материалом, не может самостоятельно провести оценку	Не может оценить уровень социальных компетенций и их вклад в развитие социальных инноваций

<p>владеть методами оценки результатов развития социальных компетенций</p>	<p>Уверенно владеет методами оценки результатов развития социальных компетенций</p>	<p>Владеет методами оценки результатов развития социальных компетенций</p>	<p>Владеет ограниченным числом методов оценки результатов развития социальных компетенций, допускает ошибки при выборе методов, не может обосновать свой выбор</p>	<p>Не владеет методами оценки результатов развития социальных компетенций</p>
--	---	--	--	---



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВЫ КОУЧ-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Целью изучения является формирование у обучающихся системных представлений о коучинге и о возможностях использования технологий коучинга в консультировании.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1) Изучить принципы коучингового подхода. Сформировать навыки ведения коучинговых сессий. 2) Изучить варианты коучинговых технологий для работы в индивидуальном и групповом формате. 3) Изучить возможности применения коучингового консультирования для решения различных целей отдельного человека и организации в целом 4) Изучить возможности применения коуч консультирования в управлении организациями, гражданскими и социальными инициативами, а также и работе с высшим руководством. 5) Сформировать навыки проектирования реализации коуч консультирования для различных типов организаций.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы коуч-консультирования» относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.03

Дисциплины и практики, знания и умения по которым, необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Б1.О.07 Психология управления: современные концепции и практика Б1.О.08 Руководство и лидерство в организации Б1.В.01.02 Психологические технологии развития социальных компетенций
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Б1.В.02.01 Управление человеческими ресурсами в некоммерческих организациях Б1.В.02.02 Технологии оценки, обучения и развития персонала Б1.В.02.05 Технологии управленческого консалтинга Б1.В.03.01 Методология проектного менеджмента

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>консультативный</i>	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие	ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);

	организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	<p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);</p>
--	---	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Базовые принципы коучинга. Требования к коуч-позиции. • Основы управления организацией, а также человеческими ресурсами, и командами. • Основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам. • Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач. • Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий.
<p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие . 	<ul style="list-style-type: none"> • Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего 	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка

	командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);		
<ul style="list-style-type: none"> • Принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Правила согласования и реализации мероприятий особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов. • Анализировать эффективность проводимых мероприятий 	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени, оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организациях разных типов, включая некоммерческие.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. **72** академических часа. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Ви КР	
1	Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг, основные принципы коучинга.	3	18	3	3	4	8
2	Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.	3	18	3	3	4	8
3	Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.	3	18	3	3	4	8
4	Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	3	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)						
	ИТОГО		72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)
-------	---------------------------	---------	-------	---

				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг , основные принципы коучинга.	4	18	2	3	13
2	Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.	4	18	2	3	13
3	Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.	4	18	2	3	13
4	Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	4	18	2	3	13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	4				
	ИТОГО		72	8	12	52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг , основные принципы коучинга.	Современный менеджмент, что изменилось? BANI – мир, почему старые подходы перестают работать? Что именно вызывает необходимость изменить стиль управления? Что такое коучинг технология и почему она эффективна. Статистика результатов компаний, применивших коучинг. Основные принципы коучинга, что это за технология, архитектура полноценной коуч-сессии. Речевые инструменты, техники классического коучинга. Возможности использования коучинговых технологий в организации.
2	Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.	Технологии коучинга, эффективные в работе с сотрудниками и линейным менеджментом. Типология сотрудников, которая может помочь в подборе и применении коучинговых технологий. Вовлеченность и технологии ее повышения. Технологии коучинга, применяемые с целью развития сотрудников. Критерии применения коучинга сотрудников в организации. ИПР: структура, правила написания и использования в управленческих целях. Вопросы контрактования при применении коучинговых технологий внутри организации. Коучинговая работа с креативными сотрудниками. Практикум подбора и применения технологий эффективных для работы с сотрудниками.
3	Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.	Технологии коучинга в управлении организацией. Коучинговый стиль управления. Результаты применения. Как перейти к управлению с применением коучинговых технологий: план и условия перехода. Анализ эффективности применения коучинга в управлении организацией. Особенности коучинга руководящего состава. Практикум подбора и применения технологий для повышения личной и профессиональной эффективности руководителя
4	Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с	Команда и командообразования. Виды команд. Технологии командного коучинга, структура, этапы. Проектные команды. Технологии коучинга в работе с проблемами командной работы. Диагностические методы, эффективные к применению в коучинге команд. Технологии работы с

целью командообразования.

целями, планами, общим видением.

Стратегические сессии, мозговой штурм. Применение коучинговых технологий в построении командных стратегических игр.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);			
ПК-2.1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">• Базовые принципы коучинга. Требования к коуч-позиции.• Основы управления организацией, а также человеческими ресурсами, и командами.• Основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации.	<p>Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг, основные принципы коучинга.</p> <p>Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.</p> <p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p> <p>Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.</p>	Устный опрос Практическая работа
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">• Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам.• Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач.• Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации..	<p>Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг, основные принципы коучинга.</p> <p>Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.</p> <p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль</p>	Устный опрос Практическая работа

		<p>управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p> <p>Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.</p>	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий. 	<p>Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг, основные принципы коучинга.</p> <p>Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.</p> <p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p> <p>Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.</p>	<p>Устный опрос Практическая работа</p>
<p>ПК-2.2</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие. 	<p>Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.</p> <p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p> <p>Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и</p>	<p>Устный опрос Практическая работа</p>

		проведении коучинговой работы с целью командообразования.	
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. 	<p>Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.</p> <p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p> <p>Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.</p>	Устный опрос Практическая работа
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. 	<p>Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников.</p> <p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p> <p>Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.</p>	Устный опрос Практическая работа
ПК-2.3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> Принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. Правила согласования и реализации мероприятий, особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов. 	<p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p>	Устный опрос Практическая работа
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Проводить согласование с 	<p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией.</p>	Устный опрос Практическая работа

<p>руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд, особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов</p> <ul style="list-style-type: none"> Анализировать эффективность проводимых мероприятий 	<p>Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p>	<p>работа</p>
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> Навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени, оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организациях разных типов, включая некоммерческие. 	<p>Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.</p>	<p>Устный опрос Практическая работа</p>

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Все темы курса	Изучение полной программы дисциплины. Основная и дополнительная литература
2	Все темы курса	Участие в практических занятиях, тренировка навыков применения коучинговых техник.
3	Тема 1	Изучение дополнительных материалов, размещенных в ЛК («Мир VUCA», «Прояснение запроса», Техника «GROW»)
4	Тема 2	Изучение дополнительных материалов, размещенных в ЛК («Вовлеченность»)
5	Тема 3	Изучение дополнительных материалов, размещенных в ЛК («Треугольник развития»)
6	Тема 4	Изучение дополнительных материалов, размещенных в ЛК («Типы команд», «основные этапы развития команд», «Командные роли»)
7	Все темы курса	Подготовка и написание теста по курсу

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	1. Маурер, Роберт Шаг за шагом к достижению цели: Метод кайдзен / Роберт Маурер ; перевод Е. Бакушева. — Москва : Альпина Паблшер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-4788-0.	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/82402.html	По логину и паролю
2	Джон, Уитмор Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Джон. — 3-е изд. — Москва : Альпина	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/9305	По логину и паролю

	Паблишер, 2020. — 310 с. — ISBN 978-5-9614-5269-3.	6.html	
3	Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг / С. Шекшня. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-9614-1614-5.	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/82897.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Адизес, И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Адизес Калдерон ; перевод Т. Гутман ; под редакцией С. Филоновича. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 261 с. — ISBN 978-5-9614-1374-8	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/86780.html	По логину и паролю
2	Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А. Н. Занковский. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/88375.html	По логину и паролю
3	Аткинсон, Мэрилин Жизнь в потоке: Коучинг / Мэрилин Аткинсон. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 332 с. — ISBN 978-5-9614-5039-2	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/82944.html	По логину и паролю
4	Уитмор, Джон Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства / Джон Уитмор ; перевод С. Марченко. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 319 с. — ISBN 978-5-9614-7093-2	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/82612.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/

	<p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtoferera/avtoferera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtoferera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№30ба Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Основы коуч-консультирования» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся. Для очно-заочной формы с применением дистанционных технологий изучение данной дисциплины предполагает включение в учебный процесс вебинаров и видеолекций.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного и проблемно-деятельностного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий с более подробным рассмотрением ключевых проблем дисциплины;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученных технологий.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются:

1. Устный опрос,
2. Защита практической работы (кейса по теме курса).

Для очно-заочной формы обучения с применением дистанционных технологий оценочные средства для текущего контроля имеют следующие эквивалентные формы:

1. Письменный ответ на вопросы к практическому занятию (аналог устного опроса);
2. Предоставление на проверку практической работы (кейса по теме курса).

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной формы обучения с применением дистанционных технологий – ответы на вопросы теста по дисциплине.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель: Карева Мария Евгеньевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса по темам:

Тема 1:

1. Почему авторитарный стиль как стиль управления становится все более не эффективным в современных условиях?
2. Назовите параметры современного мира?
3. Какие стили управления вы знаете, к какому из них можно отнести управление в стиле коучинг?
4. Что такое коучинг?
5. Назовите составляющие коуч позиции.

Тема 2:

1. Как Вы понимаете вовлеченность сотрудника? Как можно ее измерить?
2. Каким образом можно воздействовать на вовлеченность сотрудника?
3. Что такое ИПР? Назовите основные принципы создания ИПР.
4. Какие технологии помогают выявить креативного сотрудника?
5. Какие типологии сотрудников вы знаете?

Тема 3:

1. Как менеджеру перейти от имеющегося стиля управления к управлению с применением коучинга?
2. Какие 3 условия должны быть соблюдены, чтобы можно было внедрить в управление коучинг?
3. Расскажите о 4х категориях сотрудников в точки зрения готовности к применению в управлении коучинговых технологий?
4. Опишите для каких категорий сотрудников возможно применение внутреннего коучинга (силами обученных менеджеров или HR)^, а для кого нужно пригласить внешнего коуча?
5. Как Вы думаете нужно ли внутренним сотрудникам, включая менеджеров специально обучаться коучингу?

Тема 4:

1. Опишите последовательность коучинга команд
2. Дайте определение командного коучинга
3. Какие технологии могут помочь коучу в диагностике команды (назовите их)?
4. Командные роли, что это такое, какие они бывают?
5. Технология формирования общего командного видения (опишите последовательность действий)

Практические работы по темам:

Практическая работа тема 1: Практика в парах, направленная на отработку техник классического коучинга: «Шкалирование», «КСК» «SMART» и техник выбора «Т-модель», «Квадрат Декарта»

Практическая работа тема 2: Построение колеса жизненного баланса, профессионального мастерства, колеса занятости дня. Выполняется индивидуально с целью отработать технологии на себе

Практическая работа тема 3: Практика в двойках: определение возможности поставить на ближайшее будущее три развивающие цели в наиболее важных жизненных областях (по методике К. Ленгольд), НЛУ -практика с применением технологии «Прогулка к видению».

Практическая работа тема 4: Практика формирования стратегической игры «Моделирование будущего» (составление плана игры, описание необходимого оборудования и подготовки, написание плана презентации, плана обсуждения результатов)

Критерии оценки выполнения задания

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

Примечание:

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

выполнении.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Вопросы к зачету

Кейс , применяемый в качестве контрольного средства по дисциплине:

1. К выбранному кейсу написать (кратко) свое видение проблем, которые возникли или могут возникнуть с ближайшее время в связи с данной ситуацией (как для главного героя, так и для организации/команды).
2. Написать список открытых вопросов (не менее 10 к каждому кейсу), которые помогут главному герою прояснить ситуацию и подтвердить корректность своего видения
3. Предложить варианты поведения главного героя в данной ситуации, включая возможность применения техник, изученных в курсе. Если для решения/проработки нужно пригласить специалиста, то указать какого и для чего.
4. Сделайте выводы: какие, с Вашей точки зрения, результаты принесет описанная Вами стратегия.

Формат: Ответ на задание, если он не выполняется устно, необходимо оформить в письменном виде в формате Word (шрифт 14). В названии указать Фамилию, Имя.

Кейс 1

Главный герой – руководитель группы анализа проектов Иванов. Иванов опытный руководитель, на хорошем счету у вышестоящего руководства. В задачи его группы входит получение идей возможных проектов, анализ, обработка и подготовка их к презентации, в результате которой будет принято решение о возможности реализации проекта. Один из сотрудников группы - Сидоров. Опытный сотрудник, очень профессиональный, умеющий достаточно быстро и качественно полностью подготовить презентацию и материалы по любому проекту. Однако, Сидоров производит впечатление человека нервного, часто обижается даже на вопрос: «когда будет готов материал?», критику своей работы не принимает вообще, замыкается в себе, молчит, некоторое время не может собраться и работать, что еще больше влияет на сроки. Постепенно такая ситуация и поведение Сидорова начинают раздражать руководителя Иванова, что делать?

Кейс 2

Главный герой – коуч, которого пригласил руководитель организации Петров с запросом провести некий анализ коллектива в его организации. Петров занял должность всего 1,5 месяца назад, но уже успел понять, что с коллективом творится что-то не то. В целом, люди очень позитивные, улыбчивые, всегда соглашаются и даже как бы с радостью принимают задачи, но .. результатов работы или нет совсем, или нарушаются сроки, приносят не то или не так выполненное задание. Попытки каким-то образом повлиять на коллектив, даже повысить голос результата не дали. Задача понять, что с коллективом и что можно сделать?

Кейс 3

Главный герой - исполнительный директор компании «А» Зайцева. Работает в компании уже около 10 лет, своего руководителя уважает и считает профессионалом. Карьерного роста

для себя в этой компании не видит, потому как место руководителя занято уважаемым и профессиональным человеком, а другого - нет. Зайцева получила предложение от компании «Х» занять у них должность Генерального директора. Компания «Х» крупнее, чем «А», что вызывает сомнения у Зайцевой. С другой стороны, это явный рост: переход в более крупную компанию, на более высокую должность, с большим окладом и т.п. Тем не менее, Зайцева никак не может принять решение.

Тест по дисциплине:

1. Краеугольный камень коуч-менеджмента -это:
 - Осознанность подчиненным своих действий
 - Ответственность подчиненного за результат этих действий
 - Оба ответа верны
 - Нет правильного ответа

2. Какую коучинговую технику можно было бы применить, чтобы узнать, что уже сделано в рамках выполнения задания?
 - Квадрат Декарта
 - Т-модель
 - Шкалирование

3. Организация -это
 - Структурированная система, состоящая из групп индивидуумов
 - Многоуровневая реальность
 - Оба ответа верны

4. Какой диагностический метод поможет получить первое представление о проблемах в организации?
 - Крестовина
 - Метафора
 - Метод создания общего и командного видения

5. Какое понятие характеризуется следующим циклом: Формирование, Бурление, Нормирование, Функционирование и т.д.
 - Этапы техники создания общего и командного видения
 - Этапы жизненного цикла организации
 - Этапы развития команды

6. Какая коучинговая техника может помочь сделать выбор из множества вариантов?
 - Квадрат Декарта
 - Т-модель
 - Шкалирование

7. «Активный ребенок» как один из типов сотрудников по принципу вовлеченности описывается следующим образом:
 - У него нет опыта, он ребёнок, но у него глаза горят, он не сидит без дела, делает много активных действий, иногда лишних.
 - У него нет опыта, он ждёт указаний, за ним необходим постоянный контроль.

- Настоящий профессионал, сидит на своём месте, качественно выполняет свою работу, действует в соответствии с указаниями, инструкциями.
8. Что такое творческое (креативное) мышление?
- Процесс созидания, обработки информации через образные, сенсорные, нестандартные мыслительные связи и концепции, который приводит к принципиально новым решениям проблемной ситуации, к новым идеям, открытиям и явлениям
 - Процесс созидания, обработки информации с применением анализа и синтеза
 - Оба ответа верны
9. Для чего используются вызовы (провокации)?
- Все ответы верны
 - Применяются как элемент фрустрации, когда клиенту предстоит сделать что-то, что является для него выходом из зоны комфорта
 - Добавляет клиенту решимости или становится для коуча индикатором решимости клиента.
10. Для чего используется модель SMART?
- Для осуществления выбора из двух вариантов
 - Для качественной формулировки цели
 - Для составления индивидуального плана развития
11. Если с сотрудником обсуждаются возможности и планы карьерного роста, какие техники могли бы помочь (выберите все возможные варианты)?
- Колесо карьерного роста
 - Swot -анализ
 - Нет правильного варианта
12. Назовите 2 вида особенностей коучингового стиля управления?
- Развитие и мышление
 - Основные и зрелые
 - Первичные и вторичные
13. Коучинг -это:
- Организация самостоятельной деятельности взрослых по развитию и мобилизации внутренних ресурсов в контексте решения жизненных, профессиональных и деловых задач
 - Искусство создания среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение.
 - Оба ответа верны
14. Что является необходимым условием коучингового взаимодействия?
- Контракт
 - Эмпатия
 - Контакт
 - Все ответы верны
15. Назовите речевые инструменты коуча (выберите несколько вариантов)?
- Вопросы
 - Обратная связь

- Вызовы
- Убеждения
- Все ответы верны

16. Команда – это:

- Группа людей, которые работают в одной организации
- Группа людей, связанных общими целями, стремлениями, интересами
- Нет правильного ответа

17. Назовите основные виды вопросов?

- Открытые и закрытые
- Прямые и косвенные
- Поверхностные и смысловые

18. В чем отличие коучингового подхода от консультирования?

- В коучинге делается ставка на обучение принятию решений
- В коучинге делается ставка на реализацию потенциала самого человека
- В коучинге делается ставка на умение планировать

19. Какая коучинговая техника поможет принять решение: приниматься за реализацию проекта или нет?

- Квадрат Декарта
- Т-модель
- Шкалирование

20. Чем можно охарактеризовать уровень развития сотрудника или руководителя?

- Анализом личности
- Составлением треугольника развития
- Мнением руководителя

21. Что входит с понятие эффективное мышление?

- Системное мышление
- Графическое мышление
- Синтетическое мышление
- Все ответы верны

22. Чем можно описать коуч-позицию?

- Знание техник и умение слушать
- Умение калибровать клиента и знание типологии
- Состояние Я2 + звезда Эриксона

23. Для чего нужен этап «ценности» в коуч-сессии?

- Чтобы не завершать сессию слишком резко
- Чтобы сфокусировать клиента на самых важных для него моментах сессии
- Чтобы прояснить запрос

24. Какую коучинговую технику можно было бы применить, если нужно сгенерировать идею, проанализировать ее состоятельность и возможность реализации?

- Технику У. Диснея
- Технику Шкалирование

- Технику Квадрат Декарта

25. Применение коучинга в управлении повышает (выберите максимальное количество ответов):

- Вовлеченность
- Мотивацию
- Эффективность
- Инициативу
- Все ответы верны

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-2.1 Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знает:	<ul style="list-style-type: none"> • Базовые принципы коучинга. Требования к коуч-позиции. • Основы управления организацией, а также человеческими ресурсами и командами. • Основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Базовые принципы коучинга. Требования к коуч-позиции. • Основы управления организацией, а также человеческими ресурсами и командами с незначительными недочетами. • Основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с незначительными недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Некоторые базовые принципы коучинга. Основные требования к коуч-позиции. • Базовые основы управления организацией, а также человеческими ресурсами и командами с значительными недочетами. • Базовые основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с значительными недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не знает принципы коучинга. Не знает требования к коуч-позиции. • Не знает основы управления организацией, а также человеческими ресурсами, и командами. • Не знает основы разработки и реализации мероприятий для развития человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации.
Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам. • Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач. • Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации.. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам. • Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач с незначительными недочетами. • Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с незначительными недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить коуч-сессию согласно базовым принципам с значительными недочетами. • Подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач с значительными недочетами. • Разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации с 	<ul style="list-style-type: none"> • Не умеет проводить коуч-сессию согласно базовым принципам. • Не умеет подбирать коучинговые технологии для решения разных типов задач • Не умеет разработать и реализовать программу с применением коучинговых технологий для развития организации и человеческих ресурсов (сотрудников разных уровней) организации..

			значительными недочетами.	
Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий. 	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения эффективной коуч-сессии с незначительными недочетами. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы с незначительными недочетами. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий с незначительными недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не владеет навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы с значительными недочетами. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий с значительными недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не владеет навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Не владеет навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы. • Не владеет навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий.
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знает:	<ul style="list-style-type: none"> • Основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие. 	<ul style="list-style-type: none"> • Базовые основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие. 	<ul style="list-style-type: none"> • Базовые основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие с значительными недочетами 	<ul style="list-style-type: none"> • Не знает основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие..
Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> • Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка 	<ul style="list-style-type: none"> • Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: 	<ul style="list-style-type: none"> • Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: 	<ul style="list-style-type: none"> • Не умеет разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая

	стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с незначительными недочетами.	разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с значительными недочетами.	некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.
Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. 	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с незначительными недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с значительными недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не владеет навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд для различных типов организаций, включая некоммерческие: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);				
Знает:	<ul style="list-style-type: none"> • Принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Правила согласования и реализации мероприятий. 	<ul style="list-style-type: none"> • Базовые принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Основные правила согласования и реализации мероприятий. 	<ul style="list-style-type: none"> • Некоторые базовые принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Некоторые правила согласования и реализации мероприятий. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не знает принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Не знает правила согласования и реализации мероприятий.
Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию 	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию 	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию 	<ul style="list-style-type: none"> • Не умеет проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими

	<p>управленческих команд особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов.</p> <ul style="list-style-type: none"> Анализировать эффективность проводимых мероприятий 	<p>управленческих команд особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов с незначительными недочетами.</p> <ul style="list-style-type: none"> Анализировать эффективность проводимых мероприятий с незначительными недочетами. 	<p>управленческих команд особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов с значительными недочетами.</p> <ul style="list-style-type: none"> Анализировать эффективность проводимых мероприятий с значительными недочетами. 	<p>ресурсами и развитию управленческих команд особенно в рамках некоммерческих организаций и проектов.</p> <ul style="list-style-type: none"> Не умеет анализировать эффективность проводимых мероприятий
Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> Навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организациях разных типов, включая некоммерческие.. 	<ul style="list-style-type: none"> Базовыми навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организациях разных типов, включая некоммерческие. 	<ul style="list-style-type: none"> Некоторыми базовыми навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организациях разных типов, включая некоммерческие с недочетами. 	<ul style="list-style-type: none"> Не владеет навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организациях разных типов, включая некоммерческие.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И МЕДИАЦИЯ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Знакомство с особенностями консультирования в ситуации конфликтного межличностного взаимодействия, профилактика и урегулирование разнонаправленных конфликтов методом медиации.
Задачи дисциплины	1. Сформировать представления об особенностях развития конфликтного взаимодействия, понимание динамики конфликта, категории общения и изучение методов профилактики конфликтов; 2. Сформировать представления об основных методах и техниках общения на этапах разнонаправленных межличностных и групповых конфликтов; 3. Сформировать представления о методах конфликтологического консультирования, использования медиации и медиативного подхода для урегулирования конфликтов в различных сферах профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Конфликтологическое консультирование и медиация» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.04

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Теории личности в психологии», «Психология развития человека», «Психология общения», «Теория, методология и практика психологического консультирования», «Психология индивидуальных различий»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Общение в консультативной практике», «Психология групп», «Технологии и инструменты организационного лидерства», «Управление человеческими ресурсами в организации», «Управление карьерой и репутацией», «Технологии оценки, обучения и развития персонала»

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
консультативная	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения

	<p>слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>	<p>взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p> <p>ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>
--	---	---	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>		
<p>ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа</p>		
<p>теоретические основы психологических технологий конфликтологического консультирования и процедуры медиации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>анализировать психологические технологии конфликтологического консультирования и проведения медиации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>навыками обоснования выбора психологических технологий при конфликтологическом консультировании и вида процедуры медиации; методами обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>
<p>ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>		
<p>практические основы и специфику применения психологических технологий конфликтологического консультирования и процедуры медиации; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>анализировать специфику применения психологических технологий конфликтологического консультирования и процедуры медиации; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>навыками организационно-психологического исследования стратегий поведения личности в конфликте и проведения процедуры медиации для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>

ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов

техники психологической, конфликтологической и медиативной помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	определять целесообразность применения техник психологической, конфликтологической и медиативной помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками проведения конфликтологического консультирования, процедуры медиации и методов профилактики конфликтов, определения программ и форм обучения неконфликтному поведению руководителей и сотрудников организации
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте Цели и задачи конфликтологического консультирования.	4	16	2	2	4	8
2	Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	4	16	2	2	4	8
3	Тема 3. Медиация. Понятия и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры.	4	20	4	4	4	8
4	Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	4	20	4	4	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	ИТОГО	4	72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте Цели и задачи конфликтологического консультирования.	4	16	2	2	4	8
2	Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	4	16	2	2	4	8
3	Тема 3. Медиация. Понятие и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры.	4	20	4	4	4	8

4	Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	4	20	4	4	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	ИТОГО	2	72	12	12	16	32

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования.	Стратегии поведения в конфликте: конкуренция, компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание. Факторы, влияющие на выбор стратегии: наличие ресурсов, статус оппонента, возможности, значимость решаемой проблемы и др. Тактики поведения в конфликте: тактика коалиций, тактика давления, тактика сделок, тактика дружелюбия и др. Типы конфликтных личностей: демонстративные, неуправляемые, сверхточные, бесконфликтные. Цели и задачи конфликтологического консультирования. Качества личности специалиста, работающего в зоне конфликта: психолога-консультанта, конфликтолога, медиатора.
2	Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	Классификация организационных конфликтов: ресурсные, инновационные, межличностные, организационно-технологические и др. Признаки назревающего конфликта. Последствия конфликтов в организации. Поведение руководителя в конфликте. Рекомендации к бесконфликтному поведению руководителя и подчинённых. Виды трудовых конфликтов. Функции трудовых конфликтов. Формы разнонаправленных трудовых конфликтов. Предупреждение трудовых конфликтов. Технология предупреждения и разрешения конфликтов. Кодекс поведения в конфликтной ситуации. Способы и приёмы воздействия на партнёра. Конструктивная критика. Основные методы психокоррекции конфликтного поведения: аутогенная тренировка, социально-психологический тренинг, посредническая деятельность психолога, медиатора, самоанализ.
3	Тема 3. Медиация . Понятие и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры.	Медиация как способ разрешения конфликтов. Понятие медиации. Сущность, классификация и функции медиации. Технологии медиации. Принципы медиации. Принцип добровольности. Принцип нейтральности медиатора. Принцип конфиденциальности. Принцип сотрудничества и равноправия сторон. Принцип ответственности сторон. Понятие медиативности ситуации. Модели поведения в переговорах. Варианты совместных решений участников. Технологии управления эмоциями, правила самоконтроля. Манипуляции. Технология ведения переговоров. Техники и инструменты медиатора. Роли медиатора и сторон.
4	Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	Виды медиации. Модели медиации. Классическая модель медиации. Фазы медиации. Первая фаза. Вступительное слово и непрерываемое время сторон. Вторая фаза. Сбор тем. Третья фаза. Работа над конфликтом. Четвертая фаза. Разработка и оценка вариантов. Пятая фаза. Проверка на жизнеспособность. Составление медиативного соглашения. Виды соглашений. Привлечение специалистов. Постмедиация. Разбор кейсов.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных		

категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

ПК-1.1	Знать: теоретические основы психологических технологий конфликтологического консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	Устный опрос.
	Уметь: анализировать психологические технологии конфликтологического консультирования и медиации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	Устный опрос. Выступление с докладом
	Владеть: навыками обоснования выбора психологических технологий при конфликтологическом консультировании и вида процедуры медиации; методами обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Медиация . Понятия и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	Устный опрос. Разбор кейсов
ПК-1.2.	Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий конфликтологического консультирования и медиации; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	Устный опрос. Выступление с докладом
	Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий конфликтологического консультирования и процедуры медиации; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Медиация. Понятия и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	Устный опрос Составление конфликтных ситуаций
	Владеть: навыками организационно-психологического исследования стратегий поведения личности в конфликте и проведения процедуры медиации для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Медиация. Понятия и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	Выступление с докладом. Разбор конфликтных ситуаций
ПК-1.3	Знать: техники психологической, конфликтологической и медиативной помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования Тема 2. Конфликты в организациях.	

деятельности	Технология предупреждения и разрешения конфликтов Тема 3. Медиация. Понятия и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	Устный опрос. Выступление с докладом.
Уметь: определять целесообразность применения техник психологической, конфликтологической и медиативной помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Медиация. Понятия и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	Выступление с докладом. Разбор кейсов
Владеть: навыками проведения конфликтологического консультирования, процедуры медиации и методов профилактики конфликтов, определения программ и форм обучения неконфликтному поведению руководителей и сотрудников организации	Тема 3 Медиация. Понятия и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	Реферат. Разбор кейсов

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования.	Изучение рекомендованной литературы. Составление текста двух учебных конфликтных ситуаций.
2	Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	Изучение рекомендованной литературы. Подготовка карты конфликта по кейсам. Составление плана конфликтологического консультирования.
3	Тема 3. Медиация. Понятие и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры.	Изучение рекомендованной литературы. Составление вступительной речи медиатора к одному из кейсов, видеозапись.
4	Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации	Изучение рекомендованной литературы, проведение конфликтологического консультирования, процедуры медиации, видеозапись.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Мельниченко, Р. Г. Медиация : учебное пособие для бакалавров / Р. Г. Мельниченко. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 191 с. — ISBN 978-5-394-02344-6. — Текст : электронный	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/75215.html	По логину и паролю

2	Иванова, Е. Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е. Н. Иванова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2012. — 151 с. — ISBN 978-5-7782-2040-9. — Текст : электронный	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/44948.html	По логину и паролю
3.	Медиация в России: состояние, тенденции, проблемы развития : коллективная монография / Е. П. Ананьева, А. В. Бедрик, И. Ю. Бочаров [и др.] ; под редакцией С. А. Дюжиков. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-9275-3966-6. — Текст электронный	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121914.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Управление конфликтами в образовательной среде: теория и практика : учебное пособие / Н. Г. Брюхова, Б. В. Кайгородов, Ю. В. Кузнецова [и др.] ; под редакцией Н. В. Майсак, Л. В. Тимашевой, Д. А. Яковец. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 147 с. — ISBN 978-5-4497-1441-1. — Текст : электронный	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116370.html	По логину и паролю
2	Медиация как условие формирования психологической безопасности личности в образовательной среде : учебное пособие / В. В. Гагай, В. И. Майстренко, Д. Б. Петрова [и др.]. — Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2020. — 155 с. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106229.html	

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) ИС: Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного

	<p>цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Конфликтологическое консультирование и медиация» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видео-лекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос, онлайн тестирование и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения являются *составление кейсов, написание эссе, видеозаписи проведения конфликтологического консультирования и 1 и 2 фазы процедуры медиации.*

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

Магистр психологии, профессиональный медиатор, тренер медиаторов, преподаватель кафедры психотерапии и психологического консультирования НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Ирина Ивановна Манина

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для обсуждения при проведении текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 . *Конфликт. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте. Цели и задачи конфликтологического консультирования*

Темы докладов.

1. Понятие «трудная жизненная ситуация». Типология трудных жизненных ситуаций: стресс, конфликт, кризис.
2. Особенность рассмотрения конфликта как типа трудной жизненной ситуации. Роль конфликта в трудной жизненной ситуации в процессе становления личности.
3. Особенности протекания конфликта. Этап развертывания конфликта и его фазы.
4. Инцидент, эскалация конфликта, кульминация конфликта, улучшение ситуации, или фаза деэскалации конфликта.
5. Основные формы завершения конфликта
6. Причины конфликта. Факторы, запускающие развитие конфликта: объективные, субъективные, организационно-управленческие, социально-психологические, личностные
7. Объективные и субъективные причины конфликта.
8. Особенности типологии конфликтов. Наиболее распространенные классификации конфликтов.
9. Понятие «конфликтная компетентность личности». Конфликтная компетентность личность как социально-психологической компетенции.
10. Особенности структуры конфликтной компетентности
11. Пути формирования конфликтной компетентности. Дефицит конфликтной компетентности и его влияние на социальное функционирование личности.
12. Понятие «конфликтная личность». Конфликтность как интегральное качество личности
13. Влияние самооценки на уровень конфликтности личности
14. Типология конфликтных личностей: демонстративный, ригидный, неуправляемый, сверхпрочный, бесконфликтный.
15. Конфликтогены и пути работы с ними.

Тема 2 «*Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов*».

Темы докладов.

1. Психологическая устойчивость как характеристика личности. Социальные и личностные факторы психологической устойчивости.
2. Конфликтная устойчивость личности и ее компоненты. Индивидуальный стиль поведения в конфликте.
3. Профилактика конфликта. Барьеры при осуществлении профилактики конфликта.
4. Элементы, способствующие профилактики конфликта
5. Управление конфликтом и его этапы. Место профилактики в системе управления конфликтом.
6. Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможные трудности и ограничения.
7. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов субъектов конфликтного взаимодействия.
8. Способы актуализации конфликта и его регулирования

9. Диагностика конфликтной ситуации с использованием психодиагностических методик.
10. Основные типы конфликтных личностей (по Дж. Скотт).
11. Стратегии завершения конфликта. Сетка Томаса-Килменна.
12. Технологии эффективного общения в конфликте. Техники эффективной коммуникации (Д.Корн. С.Фейр)
13. Основные технологии переговорного процесса
14. Основные стратегии и тактики поведения личности в переговорном процессе.
15. Психологические особенности переговорного процесса

Тема 3 «Медиация. Понятие и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры».

Темы докладов

1. Медиация и медиативный подход. Понятия. Философия.
2. Медиация. Цели. Задачи. Принципы.
3. Инструменты и техники медиатора.
4. Роли медиатора в процессе медиации.
5. Вступительная речь медиатора: когда и для чего она нужна.
6. Правила поведения на процедуре медиации
7. На каком этапе конфликта медиация возможно, на каком – нет.
8. Отличие медиации от судебного способа разрешения споров.
9. Развитие медиации в России. Закон РФ о применении медиации.
10. Роль значимого третьего в урегулировании спора.
11. Зоны ответственности медиатора и участников процедуры медиации.
12. Границы медиации.
13. Права и обязанности сторон. Роль каждой стороны.
14. Работа с манипуляциями в процессе конфликтологического консультирования.
15. Проведение конфликтологического консультирования к трудными клиентами.

Тема 4 . Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации

Темы рефератов

1. Фильтры восприятия. Инструмент «Четыре уха».
2. Искажение информации в ходе взаимодействия людей.
3. Виды медиации. Модели медиации. Классическая модель медиации
4. Премедиация. Признаки медиабельности ситуации.
5. Снижение тревожности. Организация пространства встречи.
6. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 1-й фазы
7. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 2-й фазы
8. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 3-й фазы
9. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 4-й фазы
10. Фазы в медиации, основанной на понимании. Задачи 5-й фазы
11. Постмедиация. Взаимодействие со сторонами.
12. Инструменты медиатора. « Я-сообщение». Удвоение. Целесообразность применения.
13. Инструменты медиатора. Рефрейминг. Парафраз. Применение
14. Работа с эмоциями. Инструменты для снижения эмоционального накала.
15. Проведение конфликтологического консультирования руководителей предприятий.

Требования к составлению конфликтных ситуаций (кейсов).

1. В содержании конфликтной ситуации (кейса) должны быть прописаны противоречия конфликтующих сторон (предмет спора). Количество сторон - любое.
2. Должны быть прописаны в деталях позиции и роли для каждой из сторон.
3. Объем описания конфликтной ситуации(кейса) - около 1000 знаков.

Образец конфликтной ситуации (кейса).

Март 2020 года. Пятница. В управление Департамента N пришла телефонограмма с предписанием отменить все заграничные поездки. До конца рабочего дня меньше двух часов. Многие собирались уехать на отдых, в т.ч. – **заместитель директора** по общим вопросам **Анна**, которая приняла звонок.

Анна доводит информацию до сведения всех, кого это касается. Коллектив удручен директивой, но все дорожат работой. Пример замдиректора, отказавшегося от поездки, задает соответствующий настрой. Билеты пропадают, но в департаменте приказы не обсуждаются.

Иван (опытный юрист, специалист по работе с кадрами) - в отпуске. Но Анна звонит ему. Иван отказывается отменить путешествие. Аргументирует: Чехия не Китай – там не опасно; во-вторых, нет соответствующего приказа; в-третьих, он уже в аэропорту и поздно что-то отменять.

Анна: возмущена фактом неповиновения и считает, что **Иван** заслуживает сурового наказания. Анна настаивает на увольнении по причине – «утрата доверия».

Директор дорожит обоими сотрудниками и рекомендует процедуру медиации.

Зачет

проводится в виде итоговой контрольной работе, которая предполагает следующий алгоритм действий студента:

1.Составление двух кейсов (конфликтных ситуаций). Согласование текста кейса и рекомендация по выбору преподавателя одного из двух кейсов (конфликтных ситуаций) для написания итоговой письменной работы.

2.Подготовка и написание письменной работы (эссе), по рекомендованному преподавателем кейсу, должна соответствовать следующим требованиям: шрифт Times New Roman, 14 кегль, интервал одинарный, объем – 6-8 страниц (включая титульную).

Содержание работы.

Вступительная часть, обобщающая изученный материал (не более 1 стр.);

Основная часть:

- фабула кейса (конфликтной ситуации);

- описание подготовки специалиста к проведению встречи (медиативной или консультативной), учитывая ситуативность, прописанную в кейсе;

- этап знакомства, установления раппорта (в деталях). Описать техники, применяемые психологом на этапе знакомства, медиатором – в первой фазе медиации, аргументируя их целесообразность в конкретном случае (исходя из кейса);

- описать этапы дальнейшей работы, согласно структуре процесса, техники и их целесообразность применения(с какой целью).

Заключительная часть:

- привести рассуждения о возможности применения технологии урегулирования конфликтов в РФ, описать наиболее эффективные способы внедрения данной технологии, обозначить сферы деятельности, в которых необходимо проводить обучение сотрудников владению этими навыками.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Знать: Возрастные особенности развития общения в онтогенезе	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы о классических и современных подходах к пониманию коммуникации и общения.	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию коммуникации и общения, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о классических и современных подходах к пониманию коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий классических и современных подходов к пониманию коммуникации.
Уметь: Применять знания о возрастных особенностях становления общения для анализа коммуникации	В полном объеме демонстрирует знания о возрастных особенностях становления общения при анализе коммуникативной ситуации	Демонстрирует знания о возрастных особенностях становления общения при анализе коммуникативной ситуации	Демонстрирует фрагментарные знания о возрастных особенностях становления общения при анализе коммуникативной ситуации	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание возрастных особенностей становления общения при анализе коммуникативной ситуации
Владеть: Инструментам и описания	Способен в полном объеме описать специфику общения на	Дает ответ о специфике общения на разных возрастных этапах, но	Демонстрирует фрагментарные знания о специфике общения на разных	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание

специфики общения на разных возрастных этапах	разных возрастных этапах.	затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	возрастных этапах, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы.	специфики общения на разных возрастных этапах, затрудняется при ответе на дополнительные вопросы.
ПК-1.2.Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знать: Отличительные особенности коммуникации на разных возрастных этапах	Способен дать исчерпывающий ответ об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах	Дает ответ на основные вопросы об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом на вопрос об отличительных особенностях коммуникации на разных возрастных этапах.
Уметь: Анализировать особенности развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	В полном объеме демонстрирует знания об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	Демонстрирует знания об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	Демонстрирует фрагментарные знания об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики	Демонстрирует отсутствие знаний об особенностях развития коммуникативных систем с учетом возрастной специфики
Владеть: Методами оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами	Способен в полном объеме описать методы оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами	Дает ответ о специфике методов оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	Демонстрирует фрагментарные знания о методах оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами.	Демонстрирует отсутствие знаний о методах оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами
ПК-1.3.Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знать: Знать основные теории формирования коммуникативных систем в онтогенезе	Способен дать исчерпывающий ответ об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе	Дает ответ на основные вопросы об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе.	Затрудняется с ответом на вопрос об основных теориях формирования коммуникативных систем в онтогенезе
Уметь: Проводить анализ специфики общения на разных возрастных этапах	В полном объеме демонстрирует знания о специфике общения на разных возрастных этапах	Демонстрирует базовые знания о специфике общения на разных возрастных этапах	Демонстрирует фрагментарные знания о специфике общения на разных возрастных этапах	Демонстрирует отсутствие знаний о специфике общения на разных возрастных этапах
Владеть: Методологией анализа общения на разных стадиях онтогенеза	Способен в полном объеме описать методы анализа общения на разных стадиях онтогенеза	Дает ответ о специфике методов анализа общения на разных стадиях онтогенеза, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	Демонстрирует фрагментарные знания о методах анализа общения на разных стадиях онтогенеза.	Демонстрирует отсутствие знаний о методах анализа общения на разных стадиях онтогенеза



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Понимание сути понятия «Эмоциональный интеллект». Освоение психотехнологий эмоционального лидерства.
Задачи дисциплины	1. Дать знания об эмоциональном интеллекте: история формирования понятия, основные теории и модели. 2. Дать знания и сформировать умения по основным навыкам в структуре эмоционального интеллекта. 3. Сформировать представления о методах (технологиях) развития и применения эмоционального лидерства.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Б1.В.01.05 Эмоциональный интеллект ЛИ» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины: Б1.В.01.05

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Руководство и лидерство в организации», «Психология управления: современные концепции и практика», «Психология индивидуальных различий», «Психология общения и коммуникативной компетентности», «Организация в современном мире», «Теории организационного лидерства».
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Оценка лидерских компетенций персонала», «Технологии и инструменты организационного лидерства», «Психология бизнес-коммуникаций», «Технологии организационного коучинга».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
Организационно-управленческий	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения	ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	ПК-2.1. Знать научно-методические основы разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);
			ПК-2.2. Уметь разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа

	психологической культуры населения).		(бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);
			ПК-2.3. Реализовывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);		
ПК-2.1. Знать научно-методические основы разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа		
Знать теорию эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства с целью управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд.	Уметь оценивать уровень развития эмоционального интеллекта членов управленческих команд.	Методами оценки уровня развития навыков эмоционального интеллекта.
ПК-2.2. Уметь разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа		
Знать особенности и алгоритм работы с разными типами руководителей.	Анализировать особенности развития эмоционального интеллекта лидеров.	Методами оценки развития эмоционального лидерства.
ПК-2.3. Реализовывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа		
Знать научно-обоснованные методы диагностики и развития эмоционального интеллекта.	Применять навыки эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства при управлении человеческими ресурсами и развитии управленческих команд.	Методами и технологиями эмоционального лидерства.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часа. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	

1	Эмоциональный интеллект: история формирования и причины возникновения понятия, основные теории и модели.	4	18	3	3	4	8
2	Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями.	4	18	3	3	4	8
3	Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	4	18	3	3	4	8
4	Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	4	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	4					
	ИТОГО	4	72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			СРС
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Эмоциональный интеллект: история формирования и причины возникновения понятия, основные теории и модели.	4	18	4	2		11
2	Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями.	4	16	4	2		13
3	Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	4	18	4	2		13
4	Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	4	20	4	2		15
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	4					
	ИТОГО	4	72	16	8		52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Эмоциональный интеллект: история формирования и причины возникновения понятия, основные теории и модели.	Исторические предпосылки формирования понятия во всем мире (Дарвин, Торндайк, Векслер). Развитие понятия в отечественной психологии (Выготский, Рубинштейн, Леонтьев, Лурия, Зейгарник, Тихомиров, Бодалев, Шадриков, Люсин). Основные теоретические концепции в зарубежной психологии («АВС» Эллиса, виды интеллекта Гарднера, концепция само эффективности Бандуры и самоактуализации Маслоу, клиент-центрированный подход Роджерса, коэффициент эмоциональности Рувена-Бар-Она). Основные модели эмоционального интеллекта (психоэволюционная модель Плутчика, круговая модель Майера и Сэловея, смешанная модель Гоулмана).
2	Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями.	Четыре основных навыка эмоционального интеллекта: суть, взаимосвязь, взаимовлияние, пути развития. Особенности и ресурсные возможности базовых эмоций: «Радость», «Печаль», «Страх», «Злость», «Удивление», «Интерес», «Доверие», «Отвращение». Понятия «Осознанность», «Аутентичность», «Ассертивность». Взаимосвязь и способы взаимовлияния мыслей и эмоций. Эмоции и тело. Основные законы работы эмоций. Эмоциональный словарь. Диагностика эмоционального интеллекта. Алгоритм управления эмоциями.
3	Понимание эмоций других и формирование эффективных	Понятия «Эмпатия» и «Зеркальные нейроны»: влияние уровня развития на третий навык эмоционального интеллекта. Способы

	отношений.	понимания других людей и идентификации эмоций. Основные трудности и закономерности. Как читать чувства других людей.
4	Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	<p>Влияние эмоций на мышление и поведение человека, на его развитие и деятельность. Причины необходимости развития эмоционального интеллекта современным лидером. Связь эмоционального интеллекта и лидерства. Понятие эмоционального лидерства.</p> <p>Способы и психотехнологии взаимодействия и влияния на эмоциональное состояние других, применяемые эмоциональным лидером:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Техники настройки своего состояния. ▪ Технология «Зеркало группы». ▪ Эмоциональные матрицы. ▪ Управление из ценностей, убеждений и целей. ▪ Управление конфликтом. ▪ Включение тела. ▪ Формирование умения «читать» людей (как дополнение к умственной рефлексии и анализу). ▪ Как эмпатия помогает настойчивости ▪ Лидерство как подпитка энергией. ▪ Эмоции на службе мышления: осознанное выражение чувств. ▪ Технологии ненасильственного общения. ▪ Использование эмоций для решения рабочих задач. <p>Основные трудности развития эмоционального лидерства и пути преодоления.</p>

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
<p>ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);</p>			
ПК-2.1	Знать: Знать теорию эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства с целью управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд.	Тема 1. Эмоциональный интеллект: история формирования и причины возникновения понятия, основные теории и модели.	Опрос
	Уметь: Уметь оценивать уровень развития эмоционального интеллекта членов управленческих команд.	Тема 1: Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями. Тема 2: Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	Опрос, тестирование, практические задания
	Владеть: Методами оценки уровня развития навыков эмоционального интеллекта	Тема 2: Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями. Тема 3: Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений. Тема 4: Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	Практические задания Обсуждение кейсов

ПК-2.2.	Знать: Знать особенности и алгоритм работы с разными типами руководителей.	Тема 3: Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	Опрос, тестирование
	Уметь: Анализировать особенности развития эмоционального интеллекта лидеров.	Тема 3: Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	Обсуждение кейсов
	Владеть: Методами оценки развития эмоционального лидерства.	Тема 3: Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений. Тема 4: Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	Практические задания Обсуждение кейсов
ПК-2.3	Знать: Знать научно-обоснованные методы диагностики и развития эмоционального интеллекта.	Тема 2: Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	Опрос, тестирование
	Уметь: Применять навыки эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства при управлении человеческими ресурсами и развитии управленческих команд.	Тема 4: Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Методами и технологиями эмоционального лидерства.	Тема 4: Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	Обсуждение кейсов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Эмоциональный интеллект: история формирования и причины возникновения понятия, основные теории и модели.	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
2	Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями.	Изучение рекомендованной литературы, проведение диагностики, практические упражнения
3	Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	Изучение рекомендованной литературы
4	Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	Изучение рекомендованной литературы

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Электронный ресурс]/ Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблшер, 2020.— 304 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93042.html .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
2	Манфред Кетс де Врис Мистика лидерства: Развитие	http://www.iprbookshop.ru/82725.html .—	По логину и паролю

эмоционального интеллекта [Электронный ресурс]/ Манфред Кетс де Врис— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблицер, 2019.— 276 с.	ЭБС «IPRbooks»
--	----------------

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Хэссон Джилл Развитие эмоционального интеллекта: Подсказки, советы, техники [Электронный ресурс]/ Хэссон Джилл— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблицер, 2018.— 128 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82639.html .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
2	Солодкова Т.И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс. Роль эмоционального интеллекта в преодолении синдрома выгорания у педагогов: монография/ Солодкова Т.И.— Германия: LAP LAMBERT AcademicPublishing, 2012.— 140 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/11456	По логину и паролю
3	Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к измерениям/ Д.В. Ушаков [и др.].— М.: Институт психологии РАН, 2009.— 351 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15648 монография	По логину и паролю
4	Сергиенко Е.А. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея, Д. Карузо «Эмоциональный Интеллект» (Msceit V. 2.0) [Электронный ресурс]: руководство/ Сергиенко Е.А., Ветрова И.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Институт психологии РАН, 2010.— 176 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15662.html	По логину и паролю
5	Глик Д.И. Эмоциональный лидер - путь к сердцам коллег [Электронный ресурс]/ Глик Д.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 99 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/891.html	По логину и паролю
6.	Корсакова Т.В. Креативное лидерство (на английском языке) [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Корсакова Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018.— 80 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/891.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	<ol style="list-style-type: none"> http://www.fundraising.ru Сайт сообщества профессионалов по привлечению ресурсов, библиотека книг и статей по фандрайзингу; http://www.mosblago.ru/ Единый информационный ресурс московской благотворительности; http://www.trainet.org/topics/view/28 Виртуальный ресурсный центр для НКО; http://www.donorsforum.ru Некоммерческое партнерство грантодающих организаций; http://www.marketing.spb.ru/lib-special/social.htm?printversion Маркетинг и благотворительность; http://www.cafrussia.ru Некоммерческая организация САФ-Россия/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный</p>

	<p>договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Б1.В.01.05 Эмоциональный интеллект» на очной, очно-заочной и заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос, он-лайн тестирование и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является ответы на вопросы теста.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Разработчик программы:

Шевченко Елена Николаевна — преподаватель кафедры организационной психологии МИП.

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы к зачету по теме дисциплины 1.

1. Д. Векслер о «когнитивных» и «аффективных» (эмоциональных) способностях.
2. Когнитивная концепция Р. Лазаруса о познавательной детерминации эмоций.
3. Концепция и круговая модель Э. И. эмоционального интеллекта Дж. Мейера, П. Сэловея, Д. Карузо (1990).
4. Представления Х. Гарднера о множественном интеллекте
5. Понятие «коэффициент эмоциональности» Р. Бар-Она.
6. Косвенные предпосылки «смешанных моделей» эмоционального интеллекта в концепции самоэффективности А. Бандуры, теория самоактуализации А. Маслоу, в клиент-центрированной терапии К. Роджерса.
7. Эмоциональный интеллект как подструктура социального интеллекта.
8. Понятие эмоциональная компетентность по Гоулману
9. Идея единства аффекта и интеллекта в трудах отечественных психологов.
10. А. А. Бодалев о проблеме эмоциональных способностей.
11. Круговая модель эмоционального интеллекта по J.D. Mayer, P. Salovey, D. Caruso, 2000
12. Структура эмоционального интеллекта по Д. Гоулмана.
13. Эмоциональный интеллект как способность к пониманию своих и чужих эмоций и к управлению ими (по Д.В. Люсину).
14. Проблема диагностики эмоционального интеллекта.
15. Эмоциональный интеллект как лидерская компетенция
16. Проблема влияния эмоций на социальное мышление и поведение лидеров.
17. Эмоциональный интеллект: направленность в будущее.
18. Отличия между эмоциональностью и эмоциональным интеллектом.
19. Воспринимающая и управляющая сторона эмоционального интеллекта.
20. Технологии развития эмоционального интеллекта.
21. Ресурсные возможности базовых эмоций: страх, гнев, печаль, радость, интерес, удивление, доверие, отвращение.
22. Технологии управления эмоциональным состоянием другим.

Эссе по теме дисциплины 2.

Необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Осознания о себе по итогам прохождения курса по ЭИ.
2. Что Вы внедрили в свою жизнь по итогам прохождения курса?
3. Какие изменения Вы ощущаете?

Реферат по темам дисциплины 3 и 4.

Необходимо выбрать одну из тем:

1. Эмоциональный интеллект как направленность в будущее.
2. Лидер и эмоциональный интеллект.

3. Мой опыт развития и применения эмоционального лидерства.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он имеет знания основного программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы, характеризуются осознанностью и самостоятельностью со стороны обучающегося.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов знаний и компетенций в сфере управления человеческими ресурсами в организации; - раскрыть психологические характеристики деятельности по управлению персоналом в организациях; - дать представление о направлениях и формах деятельности по управлению персоналом в организации с использованием современных цифровых технологий, современных трендах и процессах цифровизации HR-функции; - сформировать базовый уровень цифровых компетенций для работы в сфере управления персоналом организации, познакомиться с информационными системами в области управления персоналом, актуальность которых определяется необходимым условием обеспечения конкурентоспособности путем трансформации организации от традиционной к технологической модели, повышением эффективности бизнес-ориентированной HR, переходом на виртуальные рабочие места и гибкой занятости персонала.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - систематизировано изложить совокупность знаний в области психологии управления человеческими ресурсами в организации; - научить студентов самостоятельно выявлять психологические проблемы в практике профессиональной деятельности по управлению персоналом; - развить умения составлять программы по изучению психологических компонентов управления человеческими ресурсами в организации; - сформировать навыки самостоятельной разработки рекомендаций по совершенствованию деятельности кадровой службы, менеджеров по персоналу; - развить у студентов межпредметные цифровые компетенции на стыке психологии и компьютерных наук для анализа баз данных относительно индивидуально-личностных и социально-психологических характеристики работников на различных этапах управления персоналом в организации; - познакомить с существующими цифровыми технологиями в управлении персоналом организации.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в некоммерческих организациях» относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	<p>Научные школы и теории в современной психологии Теории личности в психологии Психология развития человека Психология групп Психология индивидуальных различий</p>
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	<p>Конфликтологическое консультирование и медиация Эмоциональный интеллект Технологии управленческого консалтинга Методология проектного менеджмента Основы психолого-педагогического проектирования</p>

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
--	---	---

Организационно-управленческий (администрирование)	ПК 2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления).	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
		ПК-2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления).
		ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления).

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часа. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнКР	
1	Понятие «управление персоналом».	3	10	2	2	2	4
2	Кадровая политика некоммерческой организации	3	11	2	2	2	5
3	Оценка потребности в персонале	3	13	3	3/2	3	4
4	Привлечение кандидатов в НКО	3	11	2	2	2	5
5	Адаптация и аттестация персонала НКО	3	11	2	2	2	5
6	Мотивация персонала	3	11	2	2	2	5
7.	Обучение и планирование карьеры в НКО	3	14	3	3	3	5
	Экзамен	3	27				
	ИТОГО		108	16	16/2	16	33

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнКР	
1	Понятие «управление персоналом».	3	11	1	2		8
2	Кадровая политика некоммерческой	3	10	1	2		7

	организации						
3	Оценка потребности в персонале	3	13	2	3		8
4	Привлечение кандидатов в НКО	3	12	2	2		8
5	Адаптация и аттестация персонала НКО	3	11	2	2		7
6	Мотивация персонала	3	11	2	2		7
7.	Обучение и планирование карьеры в НКО	3	13	2	3		8
	Экзамен	3	27				
	ИТОГО		108	12	16		53

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Понятие «управление персоналом».	Определение понятия «Человеческий капитал». Экономический подход к использованию человеческих ресурсов. Органический подход к управлению. Гуманистический подход в управлении человеческими ресурсами. Понятие корпоративной культуры организации. Типы корпоративной культуры организации.
2	Кадровая политика некоммерческой организации	Виды кадровой политики. Характеристики открытой и закрытой кадровой политики. Кадровая информация. Особенности организации службы управления персоналом. Служба управления персоналом в НКО.
3	Оценка потребности в персонале	Параметры кадрового планирования. Расчет потребности в персонале. Анализ деятельности, должностные инструкции. Этапы анализа деятельности. Понятие профессиограммы, ее содержание и структура. Использование информации о должности.
4	Привлечение кандидатов в НКО	Понятие набора персонала. Источники привлечения персонала. Этапы процесса привлечения персонала. Этапы процесса рекрутмента кандидатов. Внутренние источники привлечения кандидатов. Внешние источники привлечения кандидатов. Понятие оценки кандидата на должность. Этапы отбора кандидата на должность.
5	Адаптация и аттестация персонала НКО	Понятие адаптации. Этапы адаптационного процесса. Программы ориентации нового сотрудника. Методы адаптации. Направления программы ориентации. Элементы аттестации. Методы оценки труда персонала. Этапы процесса аттестации.
6	Мотивация персонала	Понятие мотивации персонала. Модель мотивации. Задачи системы мотивации персонала. Виды мотивации персонала. Материальные способы мотивации персонала. Нематериальные методы мотивации сотрудников. Примеры использования мотивации персонала.
7	Обучение и планирование карьеры в НКО	Параметры обучения персонала. Значение эффективной системы обучения персонала. Задачи обучения персонала. Источники потребности в обучении. Виды обучения. Характеристики карьеры. Виды карьеры: Этапы карьерного роста. Фазы развития профессионала. Факторы карьерного роста:

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
			ПК 2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления).

ПК 2.1.	Знает научные подходы к организации мероприятий по управлению человеческими ресурсами в организации.	Тема 3. Оценка потребности в персонале. Тема 6. Мотивация персонала	Устный опрос. Тест
	Умеет реализовывать программы психологической работы на различных этапах работы с интеллектуальным капиталом организации.	Тема 3. Оценка потребности в персонале. Тема 7. Обучение и планирование карьеры в НКО.	Устный опрос. Тест
	Способен методологией системного анализа процессов, связанных с взаимодействием сотрудников в организации и их организационным поведением.	Тема 2. Кадровая политика некоммерческой организации Тема 4. Привлечение кандидатов в НКО	Устный опрос. Тест
ПК 2.2.	Знает закономерности создания, функционирования и развития организаций разного типа, особенности осуществления кадровой политики.	Тема 1. Понятие «управление персоналом». Тема 7. Обучение и планирование карьеры в НКО.	Устный опрос. Тест
	Умеет реализовывать проекты в различного типа организациях (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления).	Тема 3. Оценка потребности в персонале. Тема 5. Адаптация и аттестация персонала НКО	Устный опрос. Тест
	Владеет навыками анализа и содержательной интерпретации полученных результатов в рамках отдельных направлений работы по управлению персоналом в различного типа организациях.	Тема 2. Кадровая политика некоммерческой организации. Тема 6. Мотивация персонала.	Устный опрос. Тест
ПК 2.3.	Знает закономерности кадровой работы, современные приемы структурирования информации о различных аспектах кадрового делопроизводства.	Тема 4. Привлечение кандидатов в НКО. Тема 5. Адаптация и аттестация персонала НКО.	Устный опрос. Тест
	Умеет анализировать, сопоставлять и обобщать содержание кадровой документации, ставить цели по совершенствованию и развитию человеческого ресурса организации.	Тема 3. Оценка потребности в персонале Тема 7. Обучение и планирование карьеры в НКО.	Устный опрос. Тест
	Способен и готов самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи практической психологической работы в различных областях управления персоналом организации и решать их с помощью современных приемов и способов и с использованием информационных технологий.	Тема 1. Понятие «управление персоналом». Тема 2. Кадровая политика некоммерческой организации.	Устный опрос. Тест

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Понятие «управление персоналом».	Эссе, реферат
2	Кадровая политика некоммерческой организации	Эссе, реферат
3	Оценка потребности в персонале	Эссе, реферат

4.	Привлечение кандидатов в НКО	Эссе, реферат
5	Адаптация и аттестация персонала НКО	Эссе, реферат
6	Мотивация персонала	Эссе, реферат
7	Обучение и планирование карьеры в НКО	Эссе, реферат

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9.	https://www.iprbookshop.ru/86681.html	По логину и паролю
2	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии: монография — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-4487-0179-5.	https://www.iprbookshop.ru/73627.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Давыденко, Т. А. Управление человеческими ресурсами: практикум / Т. А. Давыденко, Е. Ю. Кажанова. — Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. — 160 с. — ISBN 978-5-361-00491-1.	https://www.iprbookshop.ru/80528.html	По логину и паролю
2	Гончарова, Л. А. Управление человеческими ресурсами: практикум. — Макеевка: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2021. — 79 с.	https://www.iprbookshop.ru/122710.html	По логину и паролю
3	Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6.	https://www.iprbookshop.ru/94683.html	По логину и паролю
4	Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3.	https://www.iprbookshop.ru/81502.html	По логину и паролю
5.	Панфилова, О. В. Управление персоналом: основы теории: учебное пособие / О. В. Панфилова. — Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2020. — 56 с. — ISBN 978-5-7890-1842-2.	https://www.iprbookshop.ru/118110.html	По логину и паролю
6.	Черняева, Г. В. Научные методы в управлении персоналом: практикум / Г. В. Черняева. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 72 с.	https://www.iprbookshop.ru/122116.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ)

<p>обеспечение, том числе отечественного производства</p>	<p>ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru</p> <p>Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)</p> <p>http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)</p> <p>Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)</p> <p>https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования»</p> <p>Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал.</p> <p>http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии</p> <p>В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН</p> <p>http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html</p> <p>http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО</p> <p>https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги</p> <p>http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества</p> <p>рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association)</p> <p>http://www.apa.org/</p>

	<p>Академия Google</p> <p>Поисковая система научной информации</p> <p>https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect</p> <p>Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук</p> <p>http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals</p> <p>Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук</p> <p>http://journals.sagepub.com/</p> <p><u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№ 414 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (Лаборатория психодиагностики и развития персонала)</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин, лабораторное оборудование:</p> <p>Методика "ИДИКС", Методика "АКОРД", Факторный личностный опросник Кеттелла, Тест Тулуз-Пьерона, Тест Ландольта, Вариационная хронорефлексометрия, Мониторинг трудовых мотивов, Ко-терапевтическая система "Келли", Методика автоматизированной экспресс-профориентации "Ориентир" для групповой работы</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Виды самостоятельной работы студентов: подготовка и написание рефератов, участие в интерактивных формах занятий, а также выполнение домашних заданий и контрольных работ по анализу межличностного общения.

Предусмотрены три таких вида занятий:

1. Практические занятия по психологическому анализу социально-психологических аспектов общения.

2. Организация и проведения групповых дискуссий по проблемам общей и социальной психологии общения.

3. Выполнения контрольных работ и домашних заданий по различным аспектам психологии общения.

В число образовательных технологий, используемых в процессе изучения данной учебной дисциплины, входят следующие технологии:

1. Передача и получение студентами знаний из содержания лекций, читаемых по данной учебной дисциплине.

2. Закрепление соответствующих знаний в процессе их обсуждения на семинарских занятиях.

3. Формирование у студентов умений и навыков, связанных с поиском и изучением современной научной литературы во время самостоятельной работы.

4. Освоение студентами умений и навыков практической психологической работы с людьми на базе знаний, связанных с данной учебной дисциплиной, за счет организации и проведения семинарских занятий.

5. Выработка у студентов способности вести профессиональный диалог по темам и проблемам, связанным с данной учебной дисциплиной, за счет организации и проведения интерактивных форм учебных занятий.

Студентам, изучающим данную учебную дисциплину, рекомендуется:

1. Пользоваться для ее освоения не только лекциями, но также материалами, самостоятельно добываемыми в процессе чтения основной и дополнительной литературы по данной учебной дисциплине.

2. Использовать для более глубокого освоения и понимания значения соответствующей учебной дисциплины жизненные наблюдения за общением и взаимодействием людей в различных социальных ситуациях.

3. Применять в собственном общении и взаимодействии с людьми те знания, умения и навыки, которые они получают в процессе изучения данной учебной дисциплины.

Рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы обучающихся на разных формах обучения:

Очная форма.

При организации и проведении аудиторных занятий по очной форме обучения рекомендуется:

- заранее предварительно знакомится с планом и содержанием будущих занятий по учебнику, рекомендованному преподавателем;

- готовить возможные вопросы, которые могут возникнуть в процессе предварительного чтения учебника;

- при подготовке к семинарским занятиям – выбирать для себя возможные темы для докладов, сообщений и предложения по обсуждению на семинарских занятиях тех или иных вопросов.

При организации самостоятельной работы обучающихся по очной форме обучения рекомендуется:

- самостоятельно подбирать литературу по темам проводимых занятий и консультироваться с преподавателем относительно того, на что следует обратить особое внимание при самостоятельном изучении соответствующей литературы;

- составлять конспекты и делать выписки из прочитанной литературы;

- дополнять конспекты и выписки собственными мыслями и идеями, которые возникают в процессе чтения соответствующей литературы.

Очно-заочная форма.

При организации и проведении аудиторных занятий по очно-заочной форме обучения рекомендуется:

- учитывать и использовать сказанное выше о подготовке к аудиторным занятиям в той их части, которая будет проводиться в очной форме.

При организации самостоятельной работы обучающихся по очно-заочной форме обучения рекомендуется:

- использовать сформулированные выше рекомендации для тех занятий, которые будут проводиться в очной форме.

Очно-заочная форма.

При организации самостоятельной работы обучающихся по заочной форме обучения рекомендуется дополнительно к тому, что было сказано выше о самостоятельной работе для студентов, обучающихся в очной форме:

- на регулярной основе писать рефераты и эссе по тем или иным вопросам;
- систематически в интерактивной форме общения обмениваться с преподавателем и другими студентами своими соображениями в связи с изучаемыми темами и вопросами.

Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

При реализации рабочей программы применяются дистанционные образовательные технологии – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения; - предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль знаний обучающихся в течение всего процесса обучения;
- повышение экономической эффективности деятельности в сфере профессиональной подготовки обучающихся.

Обучение с применением дистанционных образовательных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом и последующей сдачей зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) проводятся в форме вебинаров на Интернет-платформе телематической площадки www.webinar.ru.

Прежде чем приступить к изучению дисциплины, студенту, обучающемуся с применением дистанционных образовательных технологий, необходимо ознакомиться с объемом учебной дисциплины и видами учебной работы. Включение в общий объем дисциплины часов на самостоятельную подготовку студентов необходимо для того, чтобы студенты могли самостоятельно закрепить и углубить знания, полученные в процессе теоретического обучения, для этого можно порекомендовать следующее:

- для лучшего усвоения материала целесообразно выучить термины, относящиеся к данной дисциплине. Приводимые по основным темам понятия помогут студентам правильно расставить акценты при выполнении заданий;
- самостоятельную подготовку следует выполнять на основе изучения материала, представленного в списке литературы;
- в целях лучшего освоения дисциплины после изучения литературы нужно самостоятельно ответить на контрольные вопросы. Затем следует перейти к перечню вопросов для зачета.

В рамках каждой темы обучающийся должен обозначить основные проблемы, понятия, эмпирические факты, теории и методы, которые встретились при работе с учебными материалами на телематической Интернет-площадке.

Выполнение практических заданий по данному курсу требует выполнение конспектов. Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы практических занятий, темы контрольных работ, вопросы к зачету. В этом случае ничего не будет упущено и студенту не придется конспектировать научный труд повторно, тратя на это время.

При написании реферата необходимо воспользоваться методическими указаниями, представленными в этой рабочей программе. Студенты вправе излагать собственную точку зрения по проблематике работы, что, несомненно, повысит значимость работы. Реферат оценивается положительно с учетом полноты раскрытия ее теоретического содержания, имеющегося анализа основных источников, оценки выводов по основным теоретическим положениям и по работе в целом.

Важная роль в процессе обучения с применением дистанционных образовательных технологий принадлежит оперативной обратной связи, которую студенты получают от преподавателя в процессе освоения курса.

Методические рекомендации по написанию эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако

количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Методические рекомендации по написанию реферата как вида письменной работы

Реферат – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы). Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, изложенными в Положении Положения о курсовых работах МИП.

Содержание реферата

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

Структура реферата

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.
4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включают номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводщими итог проделанной в ней работы.
5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.
6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований. Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в Приложении к Положению о курсовых работ, так же, как и список литературы.

Самостоятельность текста

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

Стиль изложения

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами

и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель: доктор психологических наук, профессор кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа» Володарская Елена Александровна.

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

Тема 1. Понятие «управление персоналом».

- 1) История становления кадрового менеджмента.
- 2) Понятие человеческого капитала.
- 3) Организация как система.
- 4) Персонал как конкурентное преимущество организации.
- 5) Типы корпоративной культуры: преимущества и ограничения.

Тема 2. Кадровая политика некоммерческой организации.

- 1) Проблема лояльности сотрудников организации.
- 2) Деловая этика и деловой этикет в организации.
- 3) Внешняя и внутренняя среда организации.
- 4) Новые подходы к решению задач управления персоналом.

Тема 3. Оценка потребности в персонале.

- 1). Отбор и оценка персонала как способ мотивации деятельности.
- 2). Компетентностный подход в управлении персоналом.
- 3). Кадровая ситуация в организации и численность работников.
- 4). Психологические вопросы нормирования труда.
- 5). Стратегические аспекты принятия кадровых решений.
- 6). Измерение индивидуальной стоимости работника.

Тема 4. Привлечение кандидатов в НКО.

- 1). Анализ деятельности и формирование критериев оценки.
- 2). Стратегия привлечения кандидатов и жизненный цикл организации.
- 3). Социальные роли менеджера по персоналу.
- 4). Формирование профиля должности на основании целей организации.
- 5). Источники информации о вакансиях.

Тема 5. Адаптация и аттестация персонала НКО.

- 1). Этапы адаптационного процесса.
- 2). Супервизия как способ адаптации новичка.
- 3). Программа психологического сопровождения адаптации персонала.
- 4). Технологии оценки компетенций сотрудников.
- 5). Вопросы конструирования процедур оценки персонала.
- 6). Увольнение сотрудника как психологическая проблема.

Тема 6. Мотивация персонала.

- 1). Виды стимулирования труда сотрудников организации.
- 2). Проблема изменения трудовой мотивации.
- 3). Психологические механизмы формирования трудовой мотивации.

Тема 7. Обучение и планирование карьеры в НКО.

- 1). Планирование карьеры как технология управления персоналом.
- 2). Технологии управления знаниями в организации.
- 3). Фазы развития профессионала.
- 4). Моделирование системы обучения персонала в организации (на примере конкретной организации).
- 5). Обучение без отрыва от производства: преимущества и недостатки.
- 6). Психологические особенности обучения взрослых.

Критерии оценки выполнения задания

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

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

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

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

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

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

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

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

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

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

Темы рефератов

Тема 1. Понятие «управление персоналом».

1. Особенности управления человеческими ресурсами в разных странах мира.
2. Концепция организационного поведения.
3. Методы управления персоналом и особенности их реализации.
4. Профессиональные и личностные требования к руководителю организации.
5. Смена подходов к управлению человеческими ресурсами.

Тема 2. Кадровая политика некоммерческой организации.

1. Информационные технологии в управлении персоналом организации.
2. Место управления персоналом в структуре организации.
3. Ключевые показатели эффективности (KPI).
4. Основания типологии организационной культуры.

Тема 3. Оценка потребности в персонале.

1. Индивидуальная сбалансированная система показателей.
2. Жизненные циклы и стадии развития организации.
3. Понятие компетенции сотрудника.
4. Психологические аспекты производительности труда.
5. Программы комплексной оценки кандидата на должность.
6. Открытая и закрытая кадровые политики.

Тема 4. Привлечение кандидатов в НКО.

1. Проблема стратегического кадрового менеджмента.
2. Профессиографический анализ: плюсы и минусы.
3. Особенности создания индивидуальных планов развития персонала.

4. Организация и проведение конкурса.
5. Психологические возможности реализации программ оценки персонала.
6. Кадровое консультирование как средство развития организации.

Тема 5. Адаптация и аттестация персонала НКО.

1. Цели и этапы адаптации персонала.
2. Психологическое содержание действенной адаптации сотрудника.
3. Испытательный срок как этап адаптации сотрудника.
4. Оценка персонала методом ассесмент-центра.
5. Формирование управленческой команды.
6. Кадровая психодиагностика, процедура, методы, преимущества.

Тема 6. Мотивация персонала.

1. Трудовая мотивация, виды, способы оценки.
2. Удовлетворенность работой как мотивирующий фактор.
3. Межличностные отношения в коллективе, их влияние на эффективность деятельности сотрудников.

Тема 7. Обучение и планирование карьеры в НКО.

1. Стратегии организационного обучения. Самообучающаяся организация.
2. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала.
3. Проблема использования системы сбалансированных показателей.
4. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации.
5. Критерии оценки кадровых решений.
6. Система мероприятий по планированию карьеры.

Критерии оценки выполнения задания

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

Максимальный балл за данное задание составляет 12 баллов.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	11-12 баллов
Удовлетворительно/зачтено	8-10 баллов

Хорошо/зачтено	6-7 баллов
Отлично/зачтено	5 и менее баллов

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – Управление человеческими ресурсами в НКО- экзамен.

Примерный список вопросов для подготовки к устному опросу

1. Что такое управление персоналом в организации? (Тема 1).
2. Какие подходы к управлению человеческими ресурсами вы знаете? (Тема 1).
3. Какие задачи решает служба управления персоналом при экономическом подходе к управлению? (Тема 1).
4. Каковы особенности органического подхода к управлению персоналом организации? (Тема 1).
5. Что такое корпоративная культура? (Тема 2).
6. Какие существуют виды корпоративной культуры? (Тема 2).
7. Чем отличается бюрократическая корпоративная культура организации? (Тема 2).
8. Что такое кадровая политика организации? (Тема 3).
9. Каков критерий выделения вида кадровой политики? (Тема 3).
10. Что такое штабная и линейная структура управления персоналом в организации? (Тема 3).
11. Что такое потребность в персонале? (Тема 4).
12. Какие существуют основные виды оценки потребности в персонале? (Тема 4).
13. Чем различаются внешняя и внутренняя текучесть кадров? (Тема 4).
14. Что такое профессиограмма? (Тема 5).
15. На основании чего выделяются критерии оценки кандидата на должность? (Тема 5).
16. Как вы понимаете понятие профессиональных компетенций сотрудника организации? (Тема 5).
17. Какова цель набора персонала? (Тема 6).
18. Что такое кадровый резерв? (Тема 6).
19. Какие две группы факторов влияют на набор персонала? (Тема 6).
20. В чем состоит цель оценки кандидатов при отборе на должность? (Тема 7).
21. Каковы показатели объективности при оценке кандидата на должность? (Тема 7).
22. Зачем нужна предварительная отборочная беседа с кандидатом? (Тема 3).
23. Что такое адаптация нового сотрудника в организации? (Тема 4).
24. Каковы направления адаптации нового сотрудника в организации? (Тема 4).
25. Какие этапы адаптации существуют? (Тема 5.).
26. Что такое аттестация персонала? (Тема 4).
27. Каким образом осуществляется хранение документов по результатам аттестации? (Тема.6.).

28. Кто входит в состав аттестационной комиссии? (Тема 6.).
29. Что такое карьера? (Тема 7.).
30. В чем суть субъективного и объективного факторов карьерного роста сотрудника? (Тема 7)
31. Что такое мотивация персонала организации? (Тема 4.).
32. Какие основные группы стимулов существуют? (Тема 7.).
33. Какова общая модель мотивации сотрудника? (Тема 7.).
34. Какова цель обучения персонала? (Тема 6.).
35. Каковы виды обучения персонала в организации? (Тема 4).
36. Каковы основные принципы использования трудовых ресурсов в экономическом подходе? (Тема 1).
37. Каковы плюсы экономического подхода к управлению персоналом? (Тема 1).
38. Какие задачи управления персоналом в рамках органического подхода можно назвать? (Тема 1).
39. Какое представление о сотруднике организации сложилось в рамках гуманистического подхода к управлению персоналом? (Тема 2).
40. Какие структурные элементы выделены в корпоративной культуре? (Тема 2).
41. В чем различия органической и предпринимательской видов корпоративной культуры? (Тема 2).
42. Каковы отличительные особенности открытой кадровой политики? (Тема 3).
43. Для чего нужна кадровая информация? (Тема 3).
44. В чем заключается специфика кадрового планирования? (Тема 4.).
45. Каковы элементы качественной оценки потребности в персонале? (Тема 4.).
46. В чем суть профессиографического анализа? (Тема 5).
47. Какую информацию о должности необходимо собрать? (Тема 4).
48. Что относится к факторам внешней среды при наборе персонала? (Тема 3).
49. Что такое ротация персонала? (Тема 4).
50. Какие выделены методы набора персонала из внутренних источников? (Тема 5).
51. В чем состоят преимущества и недостатки внутренних источников набора персонала? (Тема 4).
52. В чем состоят преимущества и недостатки внешних источников привлечения кандидатов на должности? (Тема 4).
53. Какова цель деятельности психологического сопровождения адаптации персонала? (Тема 5).
54. Что такое программа ориентации нового сотрудника? (Тема 5).
55. Что такое центры оценки персонала? (Тема 6).
56. Каковы методы аттестации сотрудников? (Тема 6).
57. Кто принимает окончательное решение по результатам аттестации персонала? (Тема 6).
58. Чем отличаются профессиональная и внутриорганизационная виды карьеры? (Тема 7).
59. Каковы этапы карьерного роста? (Тема 7).
60. Что такое «банк моделей поведения сотрудника»? (Тема 5).
61. Какие задачи мотивации персонала можно назвать? (Тема 6.).

62. Какие виды обучения персонала в организации существуют? (Тема 5.).
63. Что может быть предметом обучения в организации? (Тема 4).
64. Какие источники потребности в обучении персонала выделяют? (Тема 3)
65. В чем различия понятий «персонал», «человеческий капитал», «человеческий ресурс организации»? (Тема 1).
66. Какая метафора организации характерна для экономического подхода к управлению персоналом? (Тема 1).
67. Каковы минусы экономического подходы к управлению персоналом организации? (Тема 1).
68. Каковы функции корпоративной культуры организации? (Тема 2).
69. Какие характеристики выделены в субъективной и объективной составляющих корпоративной культуры? (Тема 2).
70. От каких признаков организации зависит выбор адекватного типа корпоративной культуры? (Тема 2).
71. В чем заключаются отличительные особенности закрытой кадровой политики? (Тема 3).
72. Чем отличается кадровая политика на разных этапах жизненного цикла организации? (Тема 3).
73. Каковы отличительные особенности разных видов кадровой информации? (Тема 3).
74. На чем основана количественная оценка потребности в персонале? (Тема 4).
75. Как определяется потребность в восполнении персонала организации? (Тема 4).
76. Какие выделены этапы анализа рабочего места сотрудника? (Тема 5).
77. Какие компоненты содержит полное описание работы исполнителя? (Тема 4).
78. Как соотносятся понятия «описание рабочего места» и «должностные инструкции»? (Тема 2.).
79. Какие факторы внутренней среды организации влияют на процесс набора персонала? (Тема 3).
80. Какие существуют виды тестов при отборе кандидата на должность? (Тема 4.4).
81. Какие виды интервью используют при отборе кандидата? (Тема 4).
82. Каковы этапы работы по отбору кандидата на должность? (Тема 4).
83. В чем психологический смысл действенной адаптации нового сотрудника? (Тема 5.).
84. Каковы временные показатели процесса адаптации нового сотрудника? (Тема 4.5.).
85. Каковы функции менеджера по персоналу при проведении аттестации сотрудников? (Тема 4.6.).
86. Что входит в оценку труда сотрудника? (Тема 4.6.).
87. Какие существуют групповые методы оценки сотрудника при аттестации? (Тема 4.6.).
88. Какие мероприятия по планированию карьеры можно назвать? (Тема 4.7.).

Тесты по дисциплине.

1. Управление персоналом – часть науки:

а) менеджмент;

б) маркетинг;

в) сервисная деятельность;

г) экономика предприятия.

2. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) описание особенностей профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

3. Под категорией «персонал» понимается:

- а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

4. К функциям управления персоналом не относятся:

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

5. Кадровая политика организации формируется:

- а) советом директоров;
- б) правлением;
- в) руководителем организации;
- г) общим собранием акционеров, работников.

6. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор –это:

- а) распорядительные воздействия
- б) организационные воздействия;
- в) материальные поощрения и взыскания;
- г) дисциплинарная ответственность;
- д) административная ответственность.

7. Адаптация персонала – это:

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы.

8. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а) уровень оплаты;
- б) оценку будущих потребностей в кадрах.
- в) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- г) политику по отношению к временным работающим.

9. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования;
- д) наблюдения.

10. Разработка положений, должностных инструкций относится к следующей группе методов управления персоналом:

- а) экономические;
- б) административные;
- в) социально-психологические.

11. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

12. Задачей системы управления персоналом не является:

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
- г) маркетинг кадров.

13. Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении — это:

- а) профотбор;
- б) подбор;
- в) аттестация работника;
- г) профориентация.

14. Кадровая психодиагностика направлена на изучение:

- а) профессиональной пригодности, успешности;
- б) состояния охраны труда;
- в) эргономических особенностей трудового процесса;
- г) межличностных взаимодействий в процессе труда.

15. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время — это:

- а) должностная инструкция;
- б) оценочный лист сотрудника;
- в) лист интервьюера;
- г) анкета работника.

16. Движение персонала включает:

- а) вахтовый способ работы.
- б) служебные командировки;
- в) повышение или понижение в должности;
- г) увольнение по различным причинам.

17. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству.

18. Что представляет процесс набора персонала:

- а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
- б) прием сотрудников на работу;
- в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

19. К внутренним источникам привлечения персонала относят:

- а) различные учебные заведения
- б) наем работников;
- в) кадровый резерв;
- г) службы управленческого консультирования и кадровые агентства;
- д) увеличение интенсивности, производительности труда.

20. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

21. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает:

- а) перевод с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) перевод с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

22. К числу наиболее распространенных инструментов отбора персонала не относится:

- а) собеседование;
- б) тестирование;
- в) анкетирование;
- г) аттестация персонала.

23. Несоответствие работника занимаемой должности определяется:

- а) по результатам аттестации;
- б) непосредственным руководителем;
- в) менеджером по работе с персоналом;

г) директором.

24. Кадровые решения выработывает специалист:

- а) по административно-хозяйственным вопросам;
- б) по управлению персоналом;
- в) юридическим вопросам;
- г) финансовым вопросам.

25. Нужда в чем-либо необходимом для жизнедеятельности работника — это:

- а) потребность;
- б) мотив;
- в) стимул;
- г) принуждение.

26. На систему управления персоналом организации влияют следующие внешние факторы:

- а) состояние экономики страны;
- б) природно-географические особенности;
- в) участие во внешне-экономической деятельности (включая международную);
- г) уровень государственного регулирования.

27. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур - это:

- а) отбор кандидатов;
- б) подбор кандидатов;
- в) заключение контракта;
- г) привлечение кандидатов.

28. Назначение работников на должности, рабочие места в соответствии с принятым разделением труда и способностями работников называется:

- а) планированием персонала;
- б) адаптацией;
- в) делегированием полномочий;
- г) расстановкой персонала.

29. Ротация персонала – это:

- а) оценка и сравнение результатов деятельности работников организации;

- б) аттестация работников организации;
- в) оформление работника на соответствующую должность;
- г) перемещение работников, необходимое в конкретно сложившихся обстоятельствах.

30. Кадровая политика предприятия — это:

- а) сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения;
- б) система взаимного контроля, взаимопомощи, непрерывного развития индивидуального и группового потенциала предприятия;
- в) кадровое планирование;
- г) система правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводят человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия.

31. Менеджер по работе с персоналом - это:

- а) объект управления;
- б) субъект управления;
- в) исполнитель;
- г) аппарат управления.

32. Процесс побуждения работников к достижению целей:

- а) воспитание.
- б) стимулирование;
- в) самоутверждение;
- г) принуждение.

33. Привлечение персонала извне на все уровни иерархии - это:

- а) закрытая кадровая политика;
- б) открытая кадровая политика.

34. Формой профессиональной подготовки вне рабочего места является:

- а) вводный инструктаж;
- б) производственные курсы;
- в) конференции, семинары;
- г) трудовая адаптация.

35. Основные правила поиска, отбора, найма, адаптации и мотивации персонала организации определены:

- а) в коллективном договоре;

- б) в трудовом кодексе Российской Федерации;
- в) в этическом кодексе поведения работников организации;
- г) в положении о персонале организации.

36. Сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принятых всеми членами организации, определяющий общие рамки организационного поведения — это:

- а) технологическая структура организации;
- б) корпоративная культура;
- в) производственная структура;
- г) организационная структура предприятия.

37. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня - это:

- а) стандартный режим работы;
- б) гибкий режим рабочего времени;
- в) частичная занятость.

38. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

39. К преимуществу внутренних источников найма относят:

- а) появление новых идей;
- б) использование новых технологий;
- в) появление новых импульсов для развития;
- г) низкие затраты на адаптацию персонала.

40. Внутреннее состояние, направляющее поведение человека; позиция, предрасполагающая субъекта действовать определенным целесообразным образом, — это:

- а) мотивация;
- б) продуктивность;
- в) удовлетворенность;
- г) инертность.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-2.				
Знает:	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию	Студент демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей.	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.
Умеет:	Умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой.	Умеет отчасти соотносить теоретические положения с практической реализацией, не может в полном объеме продемонстрировать владение учебным материалом в рамках основной и дополнительной литературы.	Недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой	Не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
Владеет:	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.	Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся системного представления о технологиях оценки, обучения и развития персонала, формировании и реализации системы оценки и развития персонала в соответствии с целями и задачами, стоящими перед бизнесом, с которыми сталкиваются современные организации с связи с периодическими изменениями, происходящими в экономической, социальной и технологической сферах.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в предмет и проблематику оценки и развития персонала, 2. Овладение системой понятий, обеспечивающих построение системы оценки и развития персонала, 3. Овладение методами, технологиями, инструментами оценки, обучения и развития персонала, 4. Развитие представлений о содержании, методах создания и реализации системы оценки и развития персонала, 5. Овладение системой знаний построения бизнесориентированной системы оценки и развития персонала.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии оценки, обучения и развития персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология общения и коммуникативной компетентности» «Организация в современном мире» «Оценка лидерских компетенций персонала» «Управление человеческими ресурсами» «Технологии бизнес-тренинга»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психология общения и коммуникативной компетентности» «Организация в современном мире» «Оценка лидерских компетенций персонала» «Управление человеческими ресурсами» «Технологии бизнес-тренинга»

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
консультативный	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

	<p>семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>	<p>ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>
--	--	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>		
<p>ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа</p>		
<p>теоретические основы принципов и технологий внедрения применения технологий оценки, обучения и развития персоналом в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд и условий, при которых оценка, обучение и развитие персонала считаются эффективными.</p>	<p>анализировать и применять этапы построения системы оценки и развития персонала в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд с учетом условий, при которых этапы построения системы оценки и развития считаются эффективными.</p>	<p>Обладать навыками обосновывать выбор применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов ее реализации в организациях разного типа, подходов к оценке, обучению и развитию персонала и условий, при которых построения системы оценки и развития персонала считаются эффективными.</p>
<p>ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>		
<p>практические основы и специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.</p>	<p>анализировать специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.</p>	<p>навыками составления плана внедрения системы системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.</p>
<p>ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>		

техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа.	определяет техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала.	навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по реализации оценки, обучения и развития персонала в организациях разного типа.
---	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа	3	18	3	3	4	8
2	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала	3	18	3	3	4	8
3	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	3	18	3	3	4	8
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	3	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	3					
	ИТОГО		72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа	4	18	2	3		13
2	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала	4	18	2	3		13
3	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	4	18	2	3		13
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	4	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	4					
	ИТОГО		72	8	12		52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой,	Место оценки персонала в Управлении человеческими ресурсами Предпосылки и аргументы непрерывного обучения в организациях

	обучением и развитием персонала в организациях разного типа	Теории и принципы обучения взрослых (андрагогика) Принципы формирования Клиентского HR сервиса.
2	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала	Методы оценки персонала (классические и современные) Целевые аудитории обучения персонала Формы обучения Бюджетирование (инвестирование) в обучение и развитие персонала Компетенции персонала для оценки и обучения
3	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Построение системы оценки и развития персонала на различных этапах управления человеческими ресурсами Успешные практики комплексной оценки персонала Создание и реализация Программы обучения и развития персонала и индивидуальных программ развития в зависимости от целевой аудитории Педагогический дизайн Сохранение и технологии передача знаний
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	Внутренние коммуникации Теория поколений Оценка обучения (ROI, NPS, KPI) Законодательство и локальная нормативная база

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК-1.1	Знать: теоретические основы принципов и технологий внедрения применения технологий оценки, обучения и развития персоналом в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд и условий, при которых оценка, обучение и развитие персонала считаются эффективными	Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	Доклад
	Уметь: анализировать и применять этапы построения системы оценки и развития персонала в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд с учетом условий, при которых этапы построения системы оценки и развития считаются эффективными	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Практическая работа

	Владеть: навыками составления плана внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Создание рабочих форм
ПК-1.2.	Знать: практические основы и специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Самостоятельная работа
	Уметь: анализировать специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	Создание рабочих форм
	Владеть: навыками составления плана внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд с учетом условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	Самостоятельная работа
ПК-1.3	Знать: техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Эссе
	Уметь: определяет техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Устный опрос
	Владеть: навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по реализации оценки, обучения и развития персонала в организациях разного типа	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	Самостоятельный итоговый проект

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Принципы и условия эффективной	Анализ теорий и принципов обучения взрослых (работа с

	работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа	научной литературой) Доклад по определенной теории обучения взрослых
2	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала	Анализ современных методов оценки персонала (работа с научной литературой)
3	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Анализ видов обучения для разных целевых аудиторий и интеграция с использованием оценки персонала
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	Составление Анкеты обратной связи

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Шевченко, Т. В. Нестандартные методы оценки персонала / Т. В. Шевченко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 108 с.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/848.html	По логину и паролю
2	Зайнетдинова, И. Ф. Оценка деятельности работников организации : учебно-методическое пособие / И. Ф. Зайнетдинова. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСБ, 2016. — 120 с. — ISBN 978-5-7996-1786-8.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/68274.html	По логину и паролю
3	Хасанова, Г. Б. Внутрифирменное обучение : учебное пособие / Г. Б. Хасанова. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 184 с. — ISBN 978-5-7882-2494-7.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100521.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Анникова, Л. В. Социальное обучение взрослых : практикум / Л. В. Анникова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 119 с.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92599.html	По логину и паролю
2	Шевченко, Т. В. Нестандартные методы оценки персонала / Т. В. Шевченко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 108 с.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/848.html	По логину и паролю
3	Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. И. Накарякова. Саратов : Вузовское образование, 2016. — 275 с. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/50626.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL

	<p>Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук</p>

	http://www.sciencedirect.com/ База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ <u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u>
Описание материально-технической базы	№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Технологии оценки, обучения и развития персонала» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

преподаватель, кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Сухобаевская Екатерина Николаевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа

Темы докладов

Сравнение между теориями обучения взрослых

Описание и анализ применения принципов Клиентского HR сервиса, подходящих для процесса оценки и обучения персонала

Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала

Темы докладов

Современные методы оценки персонала

Особенности видов обучения в современной организации

Моделирование различных видов интервьюирования

Практическая работа

Моделирование ситуации применения видов оценки персонала в зависимости от задач бизнеса

Моделирование использования видов обучения персонала в зависимости от запросов руководителя

Провести дистанционное тестирование на определение управленческих компетенций

Провести интервью обратной связи по итогам выполнения КПЭ

Создание рабочих форм

Модель компетенций

Профиль должности

Индивидуальная программа развития

Анкеты обратной связи

Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала

Создание рабочих форм

Годовая программа обучения и развития персонала

План построения системы оценки персонала в зависимости от целей бизнеса

Схема системы оценки и развития персонала

Коммуникационная программа для реализации Системы оценки персонала

Бюджет расходов обучение и развитие персонала (статьи и подстатьи)

Устный опрос

Виды оценки персонала и условия их применения

Виды интервью и условия их применения

Виды оценки персонала и варианты моделирования в соответствии с задачами бизнеса

Формы обучения персонала и условия их использования

Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала

Устный опрос

Формы ведения внутренних коммуникации при реализации системы оценки персонала

Ключевые показатели эффективности работы HR

Оценка обучения персонала

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Самостоятельная работа 1

Определите для какой целевой аудитории вы сделаете свой HR проект (обучение и развитие персонала, оценка персонала).

Почему? Опишите проблему. Соотнесите с тем, что бы вы хотели изменить в организации.

«Как если бы всё было возможно!»

«Представьте, что проект реализовался! Что тогда?»

Самостоятельная работа 2

Какую форму обучения вы выберете?

Почему? Как это продвинет в решении проблемы/задачи?

Самостоятельная работа 3

Какой метод разработки компетенций вы примените? Почему?

Разработайте модель компетенций для вашего Проекта.

3-5 компетенций (индикаторы, рейтинг)

Как каждая компетенция приблизит вас к решению проблемы/задачи?

Самостоятельная работа 4

Какой из представленных методов оценки подойдет для вашего проекта?

Возможно это будет комплекс методов, система оценки?

Почему?

Самостоятельная работа 5

Создать ИПР:

Менеджера по продажам

Руководителя отдела закупочных процедур

Корпоративного юриста в банке

Руководителя федеральных проектов

Руководителя коммерческого департамента

Самостоятельная работа 6

Сформулируйте 5 вопросов по которым вы хотели бы узнать мнение коллег после реализации своего проекта?

Самостоятельная работа 7

Рассчитайте предварительный бюджет.

Какие ресурсы вам понадобятся: цифра, люди, время, рынок

Самостоятельная работа 8

Как бы вы сохранили и обеспечили передачу знаний от вашего проекта?

Самостоятельная работа 9

Какие критерии оценки вашего проекта?

Почему?

Самостоятельный итоговый проект

МОЙ ПРОЕКТ ПО ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА

1) По окончании курса каждый из вас уйдет с готовым проектом:

- Поэтапное создание и экспертиза.
- Представление проекта.
- Рефлексия группы.
- Рекомендации преподавателя.

На протяжении всего курса вы сделаете 9 самостоятельных работ, которые будут являться этапами построения системы и в итоге превратится в Проект. По итогам защиты проекта вы получите зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Знать: теоретические основы принципов и технологий внедрения применения технологий оценки, обучения и развития персоналом в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд и условий, при которых оценка, обучение и развитие персонала считаются эффективными.	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы	Дает ответ на основные вопросы, дополнительные вопросы иногда вызывают небольшое затруднение	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на основные вопросы, дополнительные вопросы остаются без ответа	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий

Уметь: анализировать и применять этапы построения системы оценки и развития персонала в организациях разного типа, подходов к оценке и развитию управленческих команд с учетом условий, при которых этапы построения системы оценки и развития считаются эффективными	В полном объеме умеет анализировать	Демонстрирует умение анализировать	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать	Демонстрирует отсутствие умений анализировать
Владеть: навыками обосновывать выбор применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а также всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными	Способен в полном объеме обосновать выбор	Способен основать выбор	Способен фрагментарно обосновать выбор	Не способен выбрать выбор
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знать: практические основы и специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.	Способен дать исчерпывающий ответ	Дает ответ на основные вопросы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы	Затрудняется с ответом на вопрос
Уметь: анализировать специфику применения технологий внедрения системы системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.	В полном объеме демонстрирует умение анализировать	Демонстрирует умения анализировать	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать	Демонстрирует отсутствие умений анализировать
Владеть: навыками составления плана внедрения системы системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными.	Владеет в полном объеме необходимыми навыками	Владеет необходимыми навыками	Владеет отдельными необходимыми навыками	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знать: техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала, а также всех этапов построения системы в организациях разного типа	Способен дать исчерпывающий ответ	Дает ответ на основные вопросы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы	Затрудняется с ответом на вопрос
Уметь: определяет техники реализации комплекса мероприятий по	В полном объеме демонстрирует	Демонстрирует базовые	Демонстрирует фрагментарные	Демонстрирует отсутствие

построению системы оценки и развития персонала	необходимые умения	умения	умения	умений
Владеть: навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по реализации оценки, обучения и развития персонала в организациях разного типа.	Способен в полном объеме владеть: навыками	Владеет навыками составления	Демонстрирует фрагментарные: навыки	Демонстрирует отсутствие навыков



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИИ МАНИПУЛИРОВАНИЯ МАССОВЫМ СОЗНАНИЕМ И МЕТОДЫ
ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ИМ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	овладение специальными знаниями, умениями и навыками в области психологии управления массовым сознанием как компонентами формируемой в рамках подготовки психологов компетенции, необходимой для эффективного осуществления профессиональной деятельности.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - изучение особенностей толпы, массы и публики как нетрадиционных социальных общностей и объектов манипулирования; - изучение структуры и психологических особенностей массового политического сознания; - формирование умений использования специальных технологий манипулирования массовым политическим сознанием; - развитие способности применять инструменты влияния на массовое политическое сознания в различных ситуациях.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии манипулирования массовым сознанием и методы противодействия им» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.03

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология групп, Основные концепции политического поведения, PR и GR в органах государственного и муниципального управления
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
Просветительно-профилактический	- Доведение до сведения государственных и муниципальных органов, организаций социальной сферы информации о перечне психологических услуг и возможности их	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

	<p>получения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка плана психологического просвещения населения, работников органов и организаций социальной сферы - Разработка рекомендаций для работников органов и организаций социальной сферы по психологическому просвещению с учетом конкретных задач, решаемых ими - Проведение групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг - Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования; - Анализировать обращения и запросы населения, органов и организаций социальной сферы для корректировки программ психологического просвещения - Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги) - Создавать наглядные материалы для психологического просвещения - Преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные и другие барьеры в проведении 	<p>личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>	<p>ПК-1.3.Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>
--	--	--	---

	<p>психологического просвещения - Владеть современными технологиями работы с информацией, сетевыми ресурсами, информационными системами и программами</p>		
--	---	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
психологические особенности толпы, массы и публики как объектов манипулирования	анализировать ситуации применения технологий влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации	методами анализа ситуаций влияния на массовое политическое сознание
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
структуру и психологические особенности массового политического сознания	применять инструменты манипулирования массовым сознанием в рекламных и политических кампаниях	инструментами и технологиями влияния на массовое политическое сознание
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
структуру и психологические особенности массовой политической коммуникации	разрабатывать методы противодействия влиянию на политическое сознание	методами разработки плана действий по противодействию влиянию на политическое сознание

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнК Р	
1	Толпа, масса и публика как неклассические социальные общности.	3	18	3	3	4	8

2	Массовое политическое сознание и его особенности.	3	18	3	3	4	8
3	Технологии влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации.	3	18	3	3	4	8
4	Инструменты управления массовым сознанием	3	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО		72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			СРС
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВиК Р	
1	Толпа, масса и публика как неклассические социальные общности.	4	18	2	3		13
2	Массовое политическое сознание и его особенности.	4	18	2	3		13
3	Технологии влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации.	4	18	2	3		13
4	Инструменты управления массовым сознанием	4	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	4					
	ИТОГО		72	8	12		52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Толпа, масса и публика как неклассические социальные общности.	<p>Социально-психологическая теория массы. Концепция массы Г. Лебона. Психологические механизмы формирования и функционирования толпы и массы.</p> <p>Понятие «публики» или общественности в работах Г. Тарда. Общественное мнение. Концепция общественного мнения Дж. Цаллера. Концепция «спирали молчания» Э. Ноэль-Нойман.</p> <p>Массовые настроения. Закономерности и уровни формирования массовых настроений. Исследования массовых настроений в работах Д.В. Ольшанского, А.П. Назаретяна, Т.В. Евгеньевой. Канализирование массовых настроений.</p> <p>Психологические механизмы влияния на толпу и массу. Механизм убеждения. Логические аргументы и специфика их восприятия. Позитивные и негативные формы аргументации. Убеждаемость и убежденность. Конформность и конформизм. Информационный конформизм. Конформизм авторитета. Конформизм страха. Условия эффективности убеждения.</p> <p>Механизм внушения. Понятия внушаемости. Символы как основа внушения. Символический интеракционизм. Слова-символы. Цвета-символы. Образы-символы. Личности-символы. Условия эффективности внушения. Особенности использования механизма внушения различными каналами массовой коммуникации.</p> <p>Механизмы заражения и подражания. Действия механизмов заражения</p>

		и подражания в условиях непосредственной коммуникации. Идентификация как основа подражания. Теории идентичности. Референтные группы. Воображаемые сообщества. Идентификация с большинством. Идентификация с авторитетом. Негативная идентификация. Эмоциональное заражение. Циркулярная реакция.
2	Массовое политическое сознание и его особенности.	<p>Политическое сознание. Массовое политическое сознание и его структура. Уровни политического сознания по Д.В. Ольшанскому. Политический менталитет.</p> <p>Образ мира личности. Теория образа мира А.Н. Леонтьева. Теория социальных представлений С. Московичи. Теория политических представлений Е.Б. Шестопаля. Возможности его формирования и трансформации. Роль механизмов категоризации и атрибуции в формировании образа мира.</p> <p>Социальные и политические ценности. Теории ценностей М. Рокича, Ш. Шварца, Д.А. Леонтьева. Концепция ценностного сдвига Р. Инглхарта. Психологические особенности политических ценностей.</p> <p>Установка как состояние внутренней готовности субъекта реагировать определенным образом на объекты действительности или на информацию о них. Теории Д.С. Узнадзе и Г. Олпорта. Происхождение и основные функции установки. Функция барьера и ее роль в массовой коммуникации. Проблеме формирования и трансформации установки. Механизм стереотипизации как основа формирования стереотипа. Источники формирования стереотипов. Концепция стереотипа в работах У. Липпмана и Дж. Цаллера. Проблема устойчивости стереотипа.</p>
3	Технологии влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации.	<p>Массовая политическая коммуникация. Социальные и политические функции массовой коммуникации. Политико-социологические подходы к исследованию функций массовой коммуникации Г.Лассвелла и П.Лазарфельда & Р.Мертон.</p> <p>Структура процесса массовой коммуникации. Коммуникативная цепь Г.Лассвела и ее основные элементы: источник, сообщение, канал, получатель.</p> <p>Основные каналы массовой коммуникации: газеты, телевидение, радио, сеть Интернет. Эффективность коммуникации.</p> <p>Знаки и их значение в массовой коммуникации. Язык как система знаков. Вербальные и невербальные знаки. Слова как знаки. Слова-символы. Вербальное воздействие в массовой коммуникации. Соотношение между значением и смыслом. Коммуникативные барьеры. Методы и приемы манипулирования словами. Черная риторика. Постмодернистский подход к анализу языка массовой коммуникации. Культурные и коммуникативные коды.</p> <p>Пропаганда и пропагандистские мифы. Роль метафоры в массовой коммуникации. Концепция метафоры Д. Лакоффа и У. Джонсона. Виды метафор. Возможности психолингвистического анализа сообщений.</p> <p>Понятие невербальной коммуникации. Виды и возможности невербального воздействия. Кинесика. Жесты и мимика как средства невербальной коммуникации. Пантомимика. Такесика. Организация пространства и времени коммуникативного процесса. Проксемика. Направление взгляда. Зоны контроля. Паралингвистика. Экстралингвистика. Одежда, аксессуары, интерьер. Использование цвета и формы в невербальной коммуникации. Возможности и ограничения интерпретации невербального поведения в массовой коммуникации.</p>
4	Инструменты управления массовым сознанием	<p>Слухи как инструмент управления массовым сознанием и поведением. Виды слухов. Условия возникновения слухов. Возможности и ограничения формирования и опровержения слухов.</p> <p>Мода как инструмент управления массовым сознанием и поведением. Структура и функции моды. Особенности использования модных образов для влияния на массовое сознание.</p> <p>Реклама как инструмент управления массовым сознанием и поведением. Виды политической рекламы. Типы рекламных</p>

сообщений. Психологические механизмы влияния на поведение личности, используемые в рекламных сообщениях.
 Фрейминг. Концепция фрейма И. Гофмана. Виды фреймов. Особенности использования фрейминга в рекламе и политической коммуникации.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК-1.1	Знать психологические особенности толпы, массы и публики как объектов манипулирования	Тема 1. Толпа, масса и публика как неклассические социальные общности.	Устный опрос Реферат
	Уметь анализировать ситуации применения технологий влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации	Тема 3. Технологии влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации.	Устный опрос
	Владеть методами анализа ситуаций влияния на массовое политическое сознание	Тема 3. Технологии влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации.	Устный опрос
ПК-1.2.	Знать структуру и психологические особенности массового политического сознания	Тема 2. Массовое политическое сознание и его особенности.	Устный опрос Доклад
	Уметь применять инструменты манипулирования массовым сознанием в рекламных и политических кампаниях	Тема 4. Инструменты управления массовым сознанием	Устный опрос
	Владеть инструментами и технологиями влияния на массовое политическое сознание	Тема 4. Инструменты управления массовым сознанием	Устный опрос
ПК-1.3	Знать структуру и психологические особенности массовой политической коммуникации	Тема 2. Массовое политическое сознание и его особенности.	Устный опрос
	Уметь разрабатывать методы противодействия влиянию на политическое сознание	Тема 4. Инструменты управления массовым сознанием	Устный опрос
	Владеть методами разработки плана действий по противодействию влиянию на политическое сознание	Тема 4. Инструменты управления массовым сознанием	Устный опрос Эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Толпа, масса и публика как неклассические социальные общности.	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы

		4. Аннотирование книг, статей
2	Массовое политическое сознание и его особенности.	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
3	Технологии влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации.	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
4	Инструменты управления массовым сознанием	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Социальная психология : учебник / Т. В. Бендас, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Е. А. Трифонова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 355 с. — ISBN 978-5-7410-1255-0	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/52332.html	По логину и паролю
2	Гуревич, П. С. Политическая психология : учебное пособие для студентов вузов / П. С. Гуревич. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 542 с. — ISBN 978-5-238-01429-6	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81821.html	По логину и паролю
3	Галаганова, С. Г. Медиапсихология и манипуляция сознанием : учебно-методическое пособие / С. Г. Галаганова. — Москва : Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-7038-5165-4	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110655.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Евгеньева, Т. В. Психология массовой политической коммуникации : учебное пособие / Т. В. Евгеньева, А. В. Селезнева. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2013. — 303 с. — ISBN 978-5-19-010845-3	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/54649.html	По логину и паролю
2	Как управлять массовым сознанием. Современные модели : монография / В. А. Минаев, А. С. Овчинский, С. В. Скрыль, С. Н. Тростянский. — Москва : Российский новый университет, 2013. — 200 с. — ISBN 978-5-89789-089-7	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/21281.html	По логину и паролю
3	Социальная психология : учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Сухов, М. Г. Гераськина, А. М. Лафуткин, А. В. Чечкова ; под редакцией А. Н. Сухов. — 7-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 615 с. — ISBN 978-5-238-02192-8	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/71051.html	По логину и паролю
4	Чернышева, Т. Л. Связи с общественностью (PR) : учебное пособие / Т. Л. Чернышева. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2012. — 140 с. — ISBN 978-5-7782-2163-5	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/45013.html	По логину и паролю

5	Козлов, В. В. Психология управления / В. В. Козлов. — Саратов : Вузовское образование, 2014.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/18337.html	По логину и паролю
6.	Зелинский, С. А. Анализ массовых манипуляций в России. Анализ задействия манипулятивных методик управления массами в исследовании деструктивности современной эпохи на примере России. Психоаналитический подход / С. А. Зелинский. — 2-е изд. — Санкт-Петербург : Издательско-Торговый Дом «СКИФИЯ», 2018. — 288 с. — ISBN 978-5-903463-10-7	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/96387.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) IC:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/ Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям. Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html Психологический институт РАО

	<p>https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/ Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги</p> <p>http://www.oppl.ru/ Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net http://www.psychology-online.net/</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№30ба Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p> <p>Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Технологии манипулирования массовым сознание и методы противодействия им» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости,

промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

Заместитель заведующего кафедрой организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Зверкова Елизавета Михайловна

*Приложение 1
к рабочей программе дисциплины*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Тема 1. Толпа, масса и публика как неклассические социальные общности.

Вопросы для обсуждения:

1. Чем схожи и чем различаются толпа, масса и публика как социальные общности?
2. Какие существуют возможности и ограничения использования механизма убеждения?
3. Какую роль в процессе действия механизма внушения играют символы?
4. Какую роль в действии механизма подражания играет идентификация?
5. Приведите примеры средств массовой коммуникации, активно использующих механизмы подражания и заражения?
6. Почему в большой группе (толпе) человек может совершить поступок, который он никогда не совершил бы, действуя индивидуально?
7. Какие существуют возможности и ограничения использования психологических механизмов подражания и заражения?

Задание: Кто из политических лидеров в большей степени использует механизм убеждения: В.В. Путин или В.В. Жириновский? Аргументируйте свою точку зрения.

Тематика рефератов по дисциплине

Толпа, масса и публика как неклассические социальные общности.

1. Концепция толпы Г. Лебона.
2. Психоаналитическая традиция в массовой психологии.
3. Проблема вожака толпы в работах З. Фрейда.
4. Проблема толпы и массы в современной российской политической психологии.
5. Концепция общественного мнения Г. Тарда.
6. Концепция «спирали молчания» Э. Ноэль-Нойман.
7. Проблема опросов общественного мнения в работах П. Будье.

Тема 2. Массовое политическое сознание и его особенности.

Вопросы для обсуждения:

1. Являются ли тождественными понятия «политическое сознание» и «политический менталитет»?
2. Почему образ мира не может быть зеркальным отражением окружающей действительности?
3. Можно ли считать тождественными понятия «образ мира» и «картина мира»?
4. Какие психологические механизмы формирования образа мира существуют?
5. Какие потребности мотивируют сегодня политическое сознание россиян?
6. Какие установки и стереотипы существуют сегодня в массовом сознании?

Задание: Приведите примеры массовых позитивных или негативных установок по отношению к отдельным личностям или группам.

Тематика докладов

Методология и методы политической психологии.

1. Политический менталитет и его психологическое понимание.
2. Массовое политическое сознание как категория психологической науки.
3. Теория «образа мира» А.Н. Леонтьева
4. Теория социальных представлений С. Московичи
5. Теория политических образов Е.Б. Шестопал
6. Теория политических ценностей: М. Рокич, Ш Шварц, Р. Инглхарт
7. Теория установки Д. Узнадзе
8. Теория аттитюда Г. Олпорта
9. Теория стереотипа У. Липпмана

Тема 3. Технологии влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие средства массовой коммуникации в большей степени используют вербальную форму коммуникации? Почему?
2. Какие знаки использует радио? Почему М. Маклюэн назвал радио «горячим» каналом массовой коммуникации?
3. Какие приемы манипуляции сознанием с помощью знаков и из значений существуют?
4. Что общего между вербальным и невербальным языками?
5. Какими особенностями обладают невербальные сообщения?
6. Какие правила необходимо учитывать при интерпретации невербальных сообщений?

Задание: Какие вербальные и невербальные знаки используются в печатной коммуникации? Приведите примеры использования вербальных и невербальных знаков в печатном издании (газете, журнале).

Тема 4. Инструменты управления массовым сознанием.

Вопросы для обсуждения:

1. С какой целью в политической практике используются слухи?
2. Зачем люди передают слухи? Какие потребности они при этом удовлетворяют?
3. Нужно ли анализировать слухи? Какую информацию можно при этом получить?
4. Что такое политическая реклама?
5. Что такое политическая мода?
6. Являются ли покупаемые нами предметы одежды, косметики и т.д. вещами-знаками? Почему?
7. В каких случаях для влияния на массовое сознание целесообразно использовать фрейминг?

Задание: Приведите примеры использования слухов, рекламы, моды и фрейминга в политике.

Темы эссе

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

Инструменты управления массовым сознанием.

1. Проанализируйте примеры самореализации слуха.
2. Найдите и проанализируйте примеры успешного противостояния распространяемым слухам.
3. Найдите и проанализируйте примеры неудачного противостояния слуху, приведшему к его еще большему распространению.
4. Проанализируйте известные Вам российские слухи, получившие широкое распространение.
5. Проанализируйте любой пример моды в политике с точки зрения ее структуры.
6. Проанализируйте политическую рекламу на основании этапов ее воздействия на потребителя.
7. Проанализируйте с помощью концепции вещи-знака политическую рекламу.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой

Зачет проводится в виде тестового контроля знаний

Итоговое тестирование.

1. Эмоциональное, неосознанное отношение к тому, что помогает или мешает нам осуществить наши потребности – это:

- A. Настроение.
- B. Желание.
- C. Вдохновение.
- D. Мотив.

Ответ: А.

2. К признакам массы не относится:

- A. Отсутствие структуры.
- B. Размытость состава.
- C. Локализация во времени и пространстве.
- D. Общее настроение.

Ответ: С.

3. Стихийное или осознанное направление в политическую сферу массовых настроений неудовлетворенности, вызванных неполитическими причинами – это:

- A. Циркулярная реакция
- B. Канализирование
- C. Распространение слухов
- D. Формирование общественного мнения

Ответ: B

4. Толпа – это:

- A. Скопление людей, объединенных общностью целей
- B. Скопление людей, объединенных организационно-ролевой структурой
- C. Скопление людей, объединенных общим объектом внимания и настроением.
- D. Скопление людей, объединенных деятельностью.

Ответ: C.

5. XX век "веком толп" назвал:

- A. Г. Тард.
- B. Г. Лебон.
- C. С. Московичи.
- D. П. Бурдьё

Ответ: C.

6. Для человека в толпе характерно:

- A. Наличие самоконтроля.
- B. Наличие чувства ответственности.
- C. Ощущение необыкновенной силы.
- D. Наличие цели деятельности.

Ответ: C.

7. Особое значение толпа как субъект социального и политического действия приобретает в период:

- A. Экономического подъема.
- B. Социальной стабильности.
- C. Социального и политического кризиса.
- D. Экономических реформ.

Ответ: C.

8. Примером случайной толпы является:

- A. Зрители на концерт Н.Баскова.
- B. Участники научно-практической конференции.
- C. Толпа зевак на месте пожара.
- D. Зрители на футбольном матче.

Ответ: C.

9. Стремлением разрушить движима:

- A. Агрессивная толпа.
- B. Паническая толпа.
- C. Стяжательская толпа.
- D. Конвенциональная толпа.

Ответ: A.

10. С использованием образа большинства, авторитета и опровержения какого-либо

факта работает механизм:

- A. Эмоционального заражения.
- B. Внушения.
- C. Подражания.
- D. Убеждения.

Ответ: B.

11. Концепция "спирали молчания" сформулирована:

- A. Г. Лассвеллом.
- B. Г. Тардом.
- C. Э. Ноэль-Нойман.
- D. Дж. Цаллером.

Ответ: C.

12. Переход от непосредственного эмоционального переживания и реагирования к слабо осозанным суждениям, вырастающим из этих переживаний – это:

- A. Эмоциональное заражение.
- B. Массовое настроение.
- C. Массовая истерия.
- D. Канализирование настроений.

Ответ: B.

13. Выберите правильный вариант динамики массовых политических настроений:

- A. Пассивные – пассивно-неудовлетворенные – активно-неудовлетворенные.
- B. Активно-удовлетворенные – пассивные – активно-неудовлетворенные.
- C. Пассивные – активно-неудовлетворенные – пассивно-удовлетворенные.
- D. Активно-удовлетворенные – активно-неудовлетворенные – пассивные.

Ответ: A.

14. Желанием обладать движима:

- A. Агрессивная толпа.
- B. Паническая толпа.
- C. Стяжательская толпа.
- D. Конвенциональная толпа.

Ответ: C.

15. Массовая коммуникация – это:

- A. Систематическое распространение сообщений среди больших рассредоточенных аудиторий.
- B. Периодическое распространение сообщений среди небольших групп людей.
- C. Передача информации на расстояния.
- D. Передача сообщения в процессе межличностного взаимодействия.

Ответ: A.

16. Элементом коммуникативной цепи не является:

- A. Источник.
- B. Канал.
- C. Сообщение.
- D. Медиатор.
- E. Получатель.

Ответ: D.

17. По мнению П. Лазерфельда и Р. Мертон, функцией массовой коммуникации

является:

- A. Формирование и укрепление позитивной или негативной оценки событий.
- B. Обеспечение взаимосвязи частей общества.
- C. Передача достоверной информации.
- D. Интеграция общества

Ответ: А.

18. Выберите утверждение, не соответствующее подходу П. Бурдьё:

- A. Журналист и получатель информации действуют в рамках одной и той же системы образов.
- B. Журналист может неосознанно воспроизводить в публикациях существующие в массовом сознании стереотипы.
- C. Журналисты всегда сознательно манипулируют общественным сознанием.
- D. Журналист транслирует только ту информацию, которая выгодна политической элите.

Ответ: D.

19. Телеканал НТВ в коммуникативной цепи является:

- A. Источником.
- B. Каналом.
- C. Сообщением.
- D. Получателем.

Ответ: B.

20. Совокупность способов сокрытия реальных субъектов коммуникации – это:

- A. "Серая" пропаганда.
- B. "Черная" пропаганда.
- C. "Белая" пропаганда.
- D. Политическая «джинса»

Ответ: A.

21. С помощью механизма внушения можно передавать (вычеркните ненужное):

- A. Знания.
- B. Верования.
- C. Обычаи.
- D. Традиции.

Ответ: A.

22. Автором концепции стереотипа является

- A. Американский журналист и исследователь У. Липпман.
- B. Российский социальный психолог А.Н. Леонтьев.
- C. Французский социальный психолог С. Московичи.
- D. Грузинский психолог Д. Узнадзе.

Ответ: A.

23. Существование стереотипов способствует сохранению в обществе (вычеркните ненужное)

- A. Традиций.
- B. Привычек.
- C. Верований.
- D. Научных знаний.
- E. Предрассудков.

Ответ: D.

24. Приписывание реальным личностям или группам определенных свойств, намерений

или действий – это _____

Ответ: социальная атрибуция.

25. Приписывание определенных мотивов внешне наблюдаемому поведению личности или группы – это _____

Ответ: каузальная атрибуция.

26. Когнитивный диссонанс – это противоречие

- A. Между новой информацией и уже усвоенными знаниями.
- B. Между двумя противоречивыми сообщениями.
- C. Между ожиданиями и реальностью.
- D. Между словами и поступками.

Ответ: А.

27. Автором концепции социальных представлений является

- A. Французский социальный психолог С. Московичи
- B. Американский социальный психолог Г. Олпорт
- C. Российский социальный психолог Л. Выготский
- D. Американский журналист и исследователь У. Липпман

Ответ: А.

28. Функцией установки не является

- A. Познавательная функция.
- B. Аффективная функция.
- C. Поведенческая функция.
- D. Логическая функция.

Ответ: D.

29. Образ политика - это

- A. представление о конкретном политике.
- B. стереотип относительно конкретного политика.
- C. отношение к политику.
- D. набор качеств и характеристик политика.

Ответ: А.

30. Дисфункция наркотизации заключается в:

- A. Передаче опыта от одного поколения к следующему посредством средств массовой информации.
- B. Привязывании граждан к средствам массовой информации.
- C. Создании унифицированных социальных норм на основе примеров из средств массовой информации.
- D. Обеспечение взаимосвязи частей общества в соответствии с изменениями среды.

Ответ: В.

31. Экстаз коммуникации по Ж. Бодрийару наступает:

- A. При длительном общении в рамках устоявшейся группы.
- B. Одновременно с появлением телевидения.
- C. Когда знаки полностью вытесняют реальность.
- D. Когда реализуется функция присвоения статуса.

Ответ: С.

32. По мнению П. Бурдьё, ключевой особенностью телевидения является:

- A. Подконтрольность телевизионных проектов представителям власти и бизнеса.
- B. Потенциально весьма широкая аудитория для получения информации.
- C. Трансформация смысла информации и превращение её в информацию, интересную для всех.
- D. Наличие движущегося изображения.

Ответ: С.

33. Эффект «прицепного вагона» был впервые описан:

- A. Э. Дюркгеймом.
- B. П. Лазарсфельдом.
- C. Э. Ноэль-Нойман.
- D. А. Ослоном.

Ответ: С.

34. По мнению М. Маклюэна, телевидение является:

- A. Холодным средством коммуникации.
- B. Тёплым средством коммуникации.
- C. Горячим средством коммуникации.
- D. Одновременно холодным и горячим средством общения.

Ответ: А.

35. Какой из перечисленных факторов, по мнению Э. Ноэль-Нойман, способствует развитию спирали молчания:

- A. Средства массовой информации, олицетворяющие публичность.
- B. Эмоциональная и нравственная нагрузка внешней информации на человека.
- C. Меньшинство, к которому относятся данные представители социума.
- D. Все перечисленные факторы.

Ответ: D.

36. «Образы-символы» обычно в нашем сознании преобразуются в:

- A. Политическую установку.
- B. Политический стереотип.
- C. Политическое мнение.
- D. Политическое убеждение.

Ответ: B.

37. Двухступенчатую модель политической коммуникации впервые предложил:

- A. У. Липпман.
- B. Г. Лассуэлл.
- C. П. Бурдые.
- D. П. Лазарсфельд.

Ответ: D.

38. Уровень развития современной массовой коммуникации в качестве «глобальной деревни» охарактеризовал:

- A. Ж. Бодрийар.
- B. М. Маклюэн.
- C. П. Бурдые.
- D. Г. Лассуэлл.

Ответ: B.

39. Какой из перечисленных психологических механизмов в наименьшей степени используется в процессе управления массовым сознанием и поведением?

- A. Подражание.
- B. Заражение.
- C. Убеждение.
- D. Внушение.

Ответ: С.

40. Где впервые в истории человечества были использованы психологические механизмы управления массовым сознанием и поведением?

- A. В политике.
- B. В религии.
- C. В спорте.
- D. В рекламе.

Ответ: В.

41. Какие потребности личности удовлетворяются при передаче слухов?

- A. Материальные потребности.
- B. Потребность в безопасности.
- C. Потребность в принадлежности к общности.
- D. Потребность в признании и одобрении.
- E. Потребность в самовыражении.

Ответ: D.

42. В каком из каналов массовой коммуникации возможно прямое общение между источником и получателем?

- A. Газета.
- B. Радио.
- C. Телевидение.
- D. Интернет.

Ответ: D.

43. Расположите в правильном порядке элементы коммуникативной цепи

- A. Получатель.
- B. Сообщение.
- C. Источник.
- D. Канал.

Ответ: C-B-D-A.

44. Какой канал массовой коммуникации М.Маклюэн назвал «глобальным театром»?

- A. Газета.
- B. Радио.
- C. Телевидение.
- D. Кино.

Ответ: С.

45. Какой канал массовой коммуникации в наибольшей степени использует механизм воображения?

- A. Газета.
- B. Радио.
- C. Телевидение.
- D. Кино.

Ответ: В.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Знать психологические особенности толпы, массы и публики как объектов манипулирования	Знает теоретические основы психологии толпы, уверенно использует дополнительную литературу	Знает теоретические основы психологии толпы	Частично знает теоретические основы психологии толпы	Не знает теоретические основы психологии толпы
Уметь анализировать ситуации применения технологий влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации	Отлично проводит анализ применения технологий влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации	Проводит анализ применения технологий влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации, может иногда допускать ошибки	Неуверенно проводит анализ применения технологий влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации, не может обосновать свои результаты	Не может провести анализ применения технологий влияния на сознание аудитории в массовой политической коммуникации
Владеть методами анализа ситуаций влияния на массовое политическое сознание	Уверенно владеет методами анализа ситуаций влияния на массовое политическое сознание	Владеет основными методами анализа ситуаций влияния на массовое политическое сознание	Частично владеет методами анализа ситуаций влияния на массовое политическое сознание	Не владеет методами анализа ситуаций влияния на массовое политическое сознание
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знать структуру и психологические особенности массового политического сознания	Знает психологические основы и теории о структуре и психологических особенностях массового политического сознания	Частично знает психологические основы и теории о структуре и психологических особенностях массового политического сознания	Знает в минимальном объеме психологические основы и теории о структуре и психологических особенностях массового политического сознания	Не знает психологические основы и теории о структуре и психологических особенностях массового политического сознания
Уметь применять инструменты манипулирования массовым сознанием в рекламных и политических кампаниях	Уверенно применяет инструменты манипулирования массовым сознанием в рекламных и политических кампаниях	Применяет базовые инструменты манипулирования массовым сознанием в рекламных и политических кампаниях	Применяет инструменты манипулирования массовым сознанием в рекламных и политических кампаниях, допускает ошибки в выборе, не может объяснить свой выбор	Не владеет инструментами манипулирования массовым сознанием в рекламных и политических кампаниях
Владеть инструментами и технологиями влияния на массовое политическое сознание	Уверенно владеет инструментами и технологиями влияния на массовое	Владеет базовыми инструментами и технологиями влияния на массовое	Применяет инструменты и технологии влияния на массовое политическое	Не владеет инструментами и технологиями влияния на

	политическое сознание	политическое сознание	сознание, допускает ошибки в выборе, не может объяснить свой выбор	массовое политическое сознание
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знать структуру и психологические особенности массовой политической коммуникации	Знает теоретические основы и практику применения методов массовой политической коммуникации	Знает теоретические основы массовой политической коммуникации	Частично знает теоретические основы массовой политической коммуникации	Не знает теоретические основы и практику применения методов массовой политической коммуникации
Уметь разрабатывать методы противодействия влиянию на политическое сознание	Уверенно разрабатывает методы противодействия влиянию на политическое сознание	Разрабатывает методы противодействия влиянию на политическое сознание	Предлагает методы противодействия влиянию на политическое сознание из примеров, предложенных на курсе	Не может разработать методы противодействия влиянию на политическое сознание
Владеть методами разработки плана действий по противодействию влиянию на политическое сознание	Создает планы действий по противодействию влиянию на политическое сознание, с учетом индивидуальных и групповых особенностей	Создает планы действий по противодействию влиянию на политическое сознание	Предлагает планы действий по противодействию влиянию на политическое сознание из примеров, предложенных на курсе	Не может разработать планы действий по противодействию влиянию на политическое сознание, с учетом индивидуальных и групповых особенностей



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	сформировать психологическую компетентность в области политической психологии и политического поведения
Задачи дисциплины	– сформировать базовые навыки политико- психологического анализа коммуникационных проблем в организации; - изучить подходы, модели и классификации политического поведения различных социальных групп; - - развитие навыка разработки программ развития персонала с учетом политико- психологического анализа для повышения личностно- профессиональной эффективности клиентов

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы концепции политического поведения» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.04

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>просветительно-профилактический</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно- профессиональной эффективности клиентов	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно- профессиональной эффективности клиентов
			ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно- профессиональной эффективности клиентов

	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	
--	---	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
Теоретические основы политической психологии и политического поведения различных социальных групп	анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
базовые процедуры политико-психологического анализа, специфику обучения сотрудников общественных и политических организаций	анализировать базовые процедуры политико-психологического анализа, специфику обучения сотрудников общественных и политических организаций	навыками применения базовых процедур политико-психологического анализа, специфику обучения сотрудников общественных и политических организаций
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
Критерии оценки результатов обучения с учетом политико-психологического анализа их поведения для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	определять инструментарий, методы организации и проведения индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности сотрудников общественных и политических организаций с учетом политико-психологического анализа их поведения	навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории	3	18	3	3	4	8
2	Тема 3. Политическая психология и психология масс	3	18	3	3	4	8
3	Тема 4. Политическая психология и личность.	3	18	3	3	4	8
4	Тема 4. Концепции политического поведения	3	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО		72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории	3	18	2	3	1	12
2	Тема 3. Политическая психология и психология масс	3	18	2	3	1	12
3	Тема 4. Политическая психология и личность.	3	18	2	3	1	12
4	Тема 4. Концепции политического поведения	3	18	2	3	1	12
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	3					
	ИТОГО		72	8	12	4	48

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории	Предмет исследования в политической психологии. Основные направления научных исследований в политической психологии. Методы исследования в политической психологии. Место, занимаемое политической психологией среди других наук.
2	Тема 3. Политическая психология и психология масс	История, политика и массы людей. Массовидные явления психики и их связь с политикой. Политические вопросы управления психологией и поведением масс людей. Человек (личность) в толпе.
3	Тема 4. Политическая психология и личность.	Политика и личность. Понятие исторической и политической личности. Психологические свойства политика как личности. Методы практической подготовки личности к политической работе. Личность и политические воздействия.
4	Тема 4. Концепции политического поведения	Становление подхода к изучению политического поведения. История концепций политического поведения. Модели политического поведения:

		социологическая модель, социально-психологическая модель, рациональная модель, когнитивно-информационная модель Классификация политического поведения: Классификация Милбрайта, по количеству субъектов, по способу организации, по форме эмоционального отношения акторов к политике. Формы политического поведения. Факторы политического поведения. Внешние факторы. Внутренние факторы
--	--	--

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК-1.1	Теоретические основы политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе
	анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе
	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе
ПК-1.2.	базовые процедуры политико-психологического анализа, специфику обучения сотрудников общественных и политических организаций	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе
	анализировать базовые процедуры политико-психологического анализа, специфики обучения сотрудников общественных и политических организаций	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс	Устный опрос эссе

		Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	
	навыками применения базовых процедур политико-психологического анализа, специфики обучения сотрудников общественных и политических организаций	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе
ПК-1.3	Критерии оценки результатов обучения с учетом политико-психологического анализа их поведения для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе
	определять инструментарий, методы организации и проведения индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности сотрудников общественных и политических организаций с учетом политико-психологического анализа их поведения	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе
	навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории Тема 3. Политическая психология и психология масс Тема 4. Политическая психология и личность. Тема 4. Концепции политического поведения	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Политическая психология как наука, ее основные понятия и категории	Контрольная работа 1
2	Тема 3. Политическая психология и психология масс	Контрольная работа 2
3	Тема 4. Политическая психология и личность.	Контрольная работа 3
4	Тема 4. Концепции политического поведения	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Шестопад, Е. Б. Политическая психология : учебник для вузов / Е. Б. Шестопад. — 5-е изд. — Москва : Аспект Пресс, 2018. — 368 с.	— ISBN 978-5-7567-0964-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/80692.html	По логину и паролю
2	Сирота, Н. М. Введение в политическую науку : учебник / Н. М. Сирота. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 381 с. —	ISBN 978-5-4497-0795-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100474.html	По логину и паролю
	Социально-политическая детерминация и трансформация общества : учебно-методическое пособие / С. И. Пелевин, Л. Л. Денисова, В. Е. Лоба, Н. В. Крамчанинова. — Армавир : Армавирский государственный педагогический университет, 2021. — 76 с. —	ISBN 978-5-89971-839-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115782.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Политическая онтология цифровизации и государственная управляемость [Электронный ресурс]: монография/ А.А. Балаян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2022.— 351 с	.— Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/122566 .— IPR SMART,	По логину и паролю
2	Михельс, Р. Социология политической партии в условиях современной демократии: исследование олигархических тенденций в совместной жизнедеятельности / Р. Михельс ; перевод И. Ивакина ; под редакцией Д. Карасева. — Москва : Дело, 2022. — 448 с. —	ISBN 978-5-85006-351-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124094.html	По логину и паролю
3	Титаренко, И. Н. Политический менеджмент : учебное пособие для магистрантов / И. Н. Титаренко, Е. В. Папченко. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 86 с. —	ISBN 978-5-9275-4052-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123931.html	По логину и паролю
4	Косых, О. И. Общественно-политическая активность молодежи : учебное пособие / О. И. Косых. — Москва : Академический проект, 2020. — 239 с.	— ISBN 978-5-8291-3199-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110092.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)

	<p>ИС: Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнала «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Основные концепции политического поведения» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Предмет исследования в политической психологии.
2. Основные направления научных исследований в политической психологии.
3. Методы исследования в политической психологии.
4. Место, занимаемое политической психологией среди других наук.
5. Возникновение политической психологии.
6. Становление и развитие политической психологии
7. Современное состояние политической психологии.
8. История, политика и массы людей.
9. Массовидные явления психики и их связь с политикой.
10. Политические вопросы управления психологией и поведением масс людей.
11. Человек (личность) в толпе.
12. Политика и личность. Понятие исторической и политической личности.
13. Психологические свойства политика как личности.
14. Методы практической подготовки личности к политической работе.
15. Личность и политические воздействия.
16. Понятие и виды социальных отношений.
17. Психологические аспекты управления социальными отношениями.
18. Методы психологического воздействия на социальные отношения.
19. Политическая реклама и ее роль в регуляции социальных отношений.
20. Содержание психологической подготовки людей к профессиональной политической работе.

Эссе (примерная тематика)

1. Основные направления научных исследований в политической психологии.
2. Методы исследования в политической психологии.
3. Место, занимаемое политической психологией среди других наук.
4. Становление и развитие политической психологии
5. Массовидные явления психики и их связь с политикой.
6. Политические вопросы управления психологией и поведением масс людей.
7. Понятие исторической и политической личности.
8. Методы практической подготовки личности к политической работе.
9. Психологические аспекты управления социальными отношениями.
10. Политическая реклама и ее роль в регуляции социальных отношений.
11. Содержание психологической подготовки людей к профессиональной политической работе

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент

должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Подготовить вопросы к дискуссии на тему (одну, по выбору студента):

1. Психологические проблемы и вопросы, связанные с политикой.
2. Содержание и методы психологической подготовки современного политика.
3. Способы предупреждения конфликтов в политике психологическими средствами.
4. Методы практической работы с политическими конфликтами

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций по проблематике политического поведения молодежи.

Контрольная работа 3.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: подобрать комплекс психодиагностических методик политического поведения разных социальных групп

Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы:

Определить тематику программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.

Представить проект одной из программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности. Структура проекта: название, цель, целевая аудитория, психотехнологии, этапы программы, примеры деловых игр, кейсов и т.п.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Зачет с оценкой

Итоговое тестирование.

1. Метод сбора данных, при котором исследователь получает информацию непосредственно от представителей населения, отобранных таким образом, чтобы на основании их ответов можно было с достаточной степенью надежности делать выводы обо всем населении или его части – это _____

2. В рамках какого вида интервью ответы респондента фиксируются интервьюером на бланке:

- A. формализованного
- B. глубинного
- C. свободного
- D. экспертного

3. Вопросы анкеты, направленные на установление контакта и включение респондента в тематику исследования:

- A. разминочные вопросы
- B. биографические вопросы
- C. основные вопросы
- D. вопросы-фильтры

4. Верификация теоретических гипотез с помощью математических методов присуща:

- A. количественному исследовательскому подходу
- B. качественному исследовательскому подходу
- C. психоаналитическому подходу
- D. гуманистическому подходу

5. Одним из принципов политико-психологического исследования является:

- A. принцип наглядности в исследовании
- B. принцип сочетания количественных и качественных методов исследования
- C. принцип учета мнения экспертов
- D. принцип формализации полученных данных

6. Метод исследования, направленный на перевод в количественные показатели массовой текстовой информации с последующей статистической обработкой, - это

7. Какого типа записи интервью не существует:

- A. Магнитная звукозапись
- B. Запись от руки интервьюером
- C. Запись по памяти
- D. Запись от руки респондентом

8. Соотнесите типы респондентов и их характеристики:

1) респонденты, которые предоставляют информацию, касающуюся стратегических проблем исследования с целью помочь исследователю в достижении общей ориентации на начальном этапе работы.

2) респонденты, занимающие единственные в своем роде позиции в данной группе, общение с ними дает возможность взглянуть на проблемы со специфических углов зрения.

3) респонденты, не имеющие выраженных отличий от других представителей данной социальной группы. А. Ключевые информаторы

- B. Специальные респонденты
- C. Типичные представители
- D. Эксперты

9. Проводимая по определенному плану беседа, предполагающая прямой контакт с респондентом с записью ответов интервьюером или на аудионоситель – это

10. Исследования, которые проводятся с целью понять и интерпретировать причинно-следственные связи между явлениями, осуществляются в рамках:

- A. количественного исследовательского подхода
- B. качественного исследовательского подхода
- C. психоаналитического подхода
- D. гуманистического подхода

11. Вопросы, на которые респондент дает ответы в свободной форме называются

- A. открытыми
- B. закрытыми
- C. полузакрытыми
- D. формализованными

12. Тип интервью, предметом которого должна быть некоторая ситуация, которую одновременно и с одинаковой позиции могли наблюдать как респонденты, так и сам социолог, - это

- A. Фокусированное интервью
- B. Формализованное интервью
- C. Экспертное интервью
- D. Свободное интервью

13. Упорядочение списка ответов закрытого вопроса в соответствии с определенным критерием – это

- A. парное сравнение
- B. оценочное шкалирование
- C. ранжирование
- D. выбор из контрольного списка

14. Метод исследования, заключающийся в получении «случая» или «набора случаев» через эмпирическую проверку реальных мировых событий в контексте их реального существования,

без непосредственного управления, как самим явлением, так и его контекстом, - это

15. Какой из перечисленных методов не относится к проективным:

- A. Психологический рисунок власти
- B. Ассоциативный тест
- C. Метод неоконченных предложений
- D. Психологический профиль личности

16. Соотнесите методы формирования выборки для интервью и их характеристики:

- 1. Метод применяется в тех случаях, когда в опросе необходимо зафиксировать естественный разброс мнений или представлений респондентов.
- 2. Метод применяется в тех случаях, когда необходимо составить выборку из представителей рассредоточенного меньшинства, не обладающего формально фиксируемыми признаками, либо не значащегося ни в каких списках или картотеках. Выборка формируется в результате рекомендаций респондентов.
- 3. При использовании этого метода проводится количественный опрос, в рамках которого выявляются респонденты, соответствующие определенным рекрутинговым критериям. Далее из числа этих респондентов отбираются кандидатуры для проведения глубокого интервью.
 - A. Простой случайный отбор.
 - B. Метод формирования равных по численности квот.
 - C. Метод «снежного кома».
 - D. Метод фильтрующего опроса.

17. Анкетирование является:

- A. Видом интервью;
- B. Видом массового опроса;
- C. Видом анализа документов;
- D. Самостоятельным политико-социологическим методом.

18. Массовый опрос – это:

- A. Количественный метод социологического анализа;
- B. Качественный метод социологического анализа;
- C. Качественно-количественный метод социологического анализа;
- D. Не количественный и не качественный метод политической социологии.

19. Генеральная совокупность – это:

- A. Отобранная определённым образом совокупность единиц объекта, выступающая непосредственным объектом изучения;
- B. Совокупность всех методов, применяемых в данном исследовании;
- C. Совокупность единиц объекта исследования, относительно которой делаются выводы в исследовании;
- D. Совокупность тех методов исследования, на основании которых возникает возможность для общего (генерального) анализа и формирования верифицируемых выводов.

20. Гнездовая выборка основывается на:

- A. Вероятностном отборе кластеров для анализа;
- B. Разбиении совокупности на группы с учётом их социально-демографических характеристик;
- C. Таблице случайных чисел;
- D. Выборке доступных случаев.

21. Нарративное интервью представляет собой:

- A. Формализованное интервью;
- B. Интервью с представителем политической, экономической или культурной элиты;
- C. Свободное повествование о жизни рассказчика без вмешательства со стороны интервьюера;
- D. Саморефлексия (самоинтервьюирование).

22. Участниками экспертного опроса выступают:

- A. Граждане, принявшие участие в выборах или референдуме, и покинувшие избирательный участок;
- B. Политики, принимающие участие в выборах, по итогам голосования;
- C. Граждане, интересующиеся политикой и желающие выразить своё мнение о проводимой политике;
- D. Лица, обладающие особыми знаниями о политических процессах в стране.

23. Какой компонент личности политика отвечает за его убеждения?

- A. аффективный
- B. когнитивный
- C. поведенческий
- D. мотивационный

24. Какой компонент личности политика отвечает за его эмоции и чувства?

- A. аффективный
- B. когнитивный
- C. поведенческий
- D. мотивационный

25. Какой из типов лидеров не входит в типологию Г. Лассуэлла?

- A. Администратор
- B. Агитатор
- C. Теоретик
- D. Харизматик

26. Самооценка политика – это:

- A. суждение политика о собственной ценности, выражающейся в самоустановках индивида
- B. суждение политика о собственной ценности, выражающейся в позитивных самоустановках индивида
- C. суждение политика о собственной ценности, выражающейся в негативных самоустановках индивида
- D. оценка политиком окружающего его мира.

27. Мотив, нацеленный на тесные отношения с другими людьми:

- A. мотив обладания властью
- B. мотив достижения
- C. мотив эмпативности
- D. мотив аффилиации

28. Мотив, нацеленный на влияние и престиж:

- A. мотив обладания властью
- B. мотив достижения
- C. мотив эмпативности
- D. мотив аффилиации

29. К когнитивному срезу образов власти НЕ относится:

- A. Интерес к теме власти
- B. Самостоятельность или стереотипность суждений о власти
- C. Степень ясности или размытости образов
- D. Отношение к власти

30. Какой уровень НЕ выделяется в структуре личности политика?

- A. Биологический
- B. Психологический
- C. Социальный
- D. Анатомо-физиологический

31. Вычеркните несуществующую группу потребностей, управляющих политическим поведением личности

- A. материальные потребности
- B. потребности самореализации
- C. потребности социального существования
- D. потребность в управлении
- E. потребность в безопасности
- F. потребность в признании и одобрении

32. Образ политика – это

- A. представление о конкретном политике
- B. стереотип в отношении конкретного политика
- C. отношение к политику
- D. набор качеств и характеристик политика

33. Что из перечисленного не является институтом социализации?

- A. Семья
- B. Школа
- C. Природные явления
- D. Армия

34. Политическая социализация – это

- A. Процесс включения личности в политическую систему
- B. Целенаправленное политическое образование
- C. Приобретение личностью знаний о политике
- D. Участие личности в политической деятельности

35. Соотнесите факторы стихийной и целенаправленной социализации

- | | | |
|--|----|-----------|
| 1. Факторы стихийной социализации | | |
| 2. Факторы целенаправленной социализации | A. | Случайные |
- знакомые
- B. Школа
 - C. Сверстники
 - D. Молодежные организации
 - E. Неформальные объединения
 - F. Семья
 - G. Программы телевидения
 - H. Учебники

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Теоретические основы политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп
анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	В полном объеме умеет анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Демонстрирует умение анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Демонстрирует фрагментарные умения политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Демонстрирует отсутствие умений политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций
навыками обосновывать выбор психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Способен обосновывать выбор психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Способен фрагментарно обосновывать психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Не способен обосновать психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
базовые процедуры политико-психологического анализа, специфику обучения сотрудников общественных и политических	Способен дать исчерпывающий ответ о базовых процедурах политико-психологического анализа, специфики обучения сотрудников общественных и	Дает ответ на основные вопросы о базовых процедурах политико-психологического анализа, специфики обучения сотрудников общественных и политических	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о базовых процедурах политико-психологического анализа, специфики обучения сотрудников	Затрудняется с ответом на вопрос о базовых процедурах политико-психологического анализа, специфики обучения сотрудников общественных и

<p>навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Способен в полном объеме владеть: навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Владеет навыками применения разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Демонстрирует фрагментарные: навыки применения разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Демонстрирует отсутствие навыков применения разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСАЛТИНГА**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Развитие у обучающихся системы знаний содержания и технологий управленческого консультирования.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> расширение представлений студентов о возможностях применения современных социальных технологий в области управления организациями; изучение комплекса теоретических знаний в области истории и современного состояния научных достижений в области социальных теорий управлений, в том числе управленческого консультирования; развитие и отработка практических умений студентов, связанных с реализацией технологий управленческого консалтинга в условиях конкретных организаций и технологиями личностного и профессионального развития консультанта

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии управленческого консалтинга» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.05.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> Психология управления: современные концепции и практика Руководство и лидерство в организации Психология общения и коммуникативной компетентности Организация в современном мире Личность и организация Теории организационного лидерства
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	<ul style="list-style-type: none"> Конфликтологическое консультирование и медиация Психологический консалтинг в управлении проектами Организация консультант-клиентских отношений

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	1 Организационное консультирование по вопросам управления, эффективной организации труда, оценки и развития управленческого и лидерского потенциала сотрудников организации;	ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия,	ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)
	2 Психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в различных		ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления

	<p>областях человеческой деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества, а также способы и формы их организации, изменения, воздействия.</p>	<p>органа государственного или муниципального управления)</p>	<p>человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p> <p>ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p>
--	---	---	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p>		
<p>Теоретические основы научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию</p>	<p>анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию</p>	<p>навыками обосновывать выбора научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию</p>
<p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p>		
<p>практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг</p>	<p>анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг</p>	<p>Навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг</p>
<p>ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p>		
<p>Знает техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>	<p>определяет техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>	<p>навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов	4	16	3	3	4	8
2	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	4	18	3	3/2	4	8
3	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании	4	19	3	3	4	8
4	Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	4	19	3	3	4	8
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)		4					
ИТОГО			72	12	12/2	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов	4	18	2	3		13
2	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	4	18	2	3/2		13
3	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании	4	18	2	3		13
4	Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	4	19	2	3		13
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)		4					
ИТОГО			72	8	12/2		52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов	<p>Предмет, основные цели, задачи и содержание дисциплины, ее место, роль и значение для данной специальности. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Виды консультационных услуг.</p> <p>Характерные черты управленческого консультирования и основные этапы его развития.</p> <p>Понятие процесса управленческого консультирования. Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика.</p> <p>Стадии и этапы управленческого консультирования.</p> <p>Оценка результатов работы, подведение итогов и расчет по обязательствам, обсуждение планов будущего сотрудничества</p> <p>Понятие консультанта и клиента.</p> <p>Критерии профессионализма консультанта. Классификация консультантов по сферам деятельности, внешние и внутренние консультанты.</p> <p>Поведенческие роли консультанта.</p> <p>Требования к профессиональной подготовке консультанта</p> <p>Профессиональная этика в консультационной деятельности. Анализ проблем клиентской организации.</p>

2	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	<p>Виды консультационных организаций. Внешние и внутренние консультационные организации. Ассоциации консультантов. Сертификация и лицензирование консультантов. Алгоритм поиска консультационной организации. Техническое задание консультанту. Анализ предложений консультантов.</p> <p>Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги. Принципы организации консультант-клиентских отношений. Характеристика экспертного, диагностического, обучающего и интегративного консультирования, организация выполнения консультационных работ.</p> <p>Содержание завершающего консультационного отчета.</p> <p>Системный подход к решению управленческих проблем. Сбор и анализ данных на объекте консультирования. Методы разработки предложений, оценки качества консультационных услуг.</p> <p>Оценка результативности и эффективности консультирования. Оценка преимуществ, получаемых клиентом.</p> <p>Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные. Прямые и косвенные результаты: количественные и качественные.</p> <p>Оценка процесса консультирования. Оценка результатов работы консультанта.</p>
3	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании	<p>Организационная диагностика. Цели организационной диагностики. История организации как источник информации при организационной диагностике.</p> <p>Системный подход к организационной диагностике.</p> <p>Модели организации как основа диагностики (7С, «шесть ячеек» Вайсборда, модель Берка-Литвина).</p> <p>Традиционные методы работы управленческого консультанта: диагностическое и групповое интервью, наблюдение, опросы, тестирование и др.</p> <p>Типы и формы интервью (фокусированное, частично фокусированное, свободное; индивидуальное, групповое, фокус-группа).</p> <p>Приемы интервьюирования. Запись результатов интервью.</p> <p>Проведение опросов. Правила составления анкет. Формы анкетирования.</p> <p>Методы обработки результатов опроса. Наблюдение.</p> <p>Участие во внутриорганизационных мероприятиях. Включенное наблюдение.</p> <p>Подготовка отчета по итогам организационной диагностики.</p> <p>Достоинства и ограничения различных форм организационной диагностики.</p> <p>Нетрадиционные методы в управленческом консультировании: метод оценочной решетки, дерева целей, граф проблем, методы оценки организационного климата в клиентской бизнес-организации.</p> <p>Изучение тенденций и первопричин методом контент-анализа.</p>
4	Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	<p>Современные методы управленческого консультирования: аутсорсинг, коучинг, реинжиниринг бизнес процессов и др.</p> <p>Классификация консультационных услуг. С точки зрения метода: экспертное, процессное, обучающее. С точки зрения предмета: общее управление, деятельность администрации, финансовое управление, управление кадрами, маркетинг, производство, информационные технологии, специализированные услуги.</p> <p>Методы процессного консультирования: организационная диагностика, организационные интервенции. Основные черты процессного консультирования. Основные группы консалтинговых услуг в Европейском справочнике-указателе консультантов по менеджменту. Типология управленческого консультирования.</p> <p>Системный подход к решению проблем в управлении и бизнесе.</p> <p>Методы анализа функционирования предприятия.</p> <p>Методы анализа данных и поставленных задач. Методы разработки предложений. Техника творческого мышления.</p> <p>Методы оценки и выбора альтернатив. Методы измерения и оценки результатов, полученных в итоге осуществления консалтинговых</p>

проектов. Реинжиниринг бизнес-процессов.
 Бенчмаркинг. Основные принципы концепции бенчмаркинга.
 Аутсорсинг. Всеобщее управление качеством (Total Quality Management, TQM). Концепция «Шесть сигм». Коучинг.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)			
ПК-2.1	Знать: Теоретические основы научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос по основам управленческого консалтинга
	Уметь: анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Доклад по проблематике отечественного управленческого консалтинга
	Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	Глоссарий управленческого консалтинга
ПК-2.2.	Знать: практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос по специфике разработки комплекса мероприятий
	Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	Комплекс подходов к разработке мероприятий по вопросам консультационных услуг
	Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	План мероприятий по работе с клиентом над клиентской проблемой
ПК-2.3	Знать: техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	Комплекс диагностических методик по анализу клиентской проблемы

	Уметь: определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	Чек-лист выбора методик диагностики и анализа клиентской проблемы
	Владеть: навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	Комплекс методов анализа клиентской проблемы

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов	Эссе
2	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Анализ проблемного кейса и составления плана коммуникаций с заказчиком
	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании	Разработать бизнес-кейс по психологическим аспектам управленческой деятельности.
4	Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	Составление плана мероприятий по комплексному оказанию консультационных услуг

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Апенько С.Н. Коммуникационный консалтинг. Архитектоника организационных коммуникаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.Н. Апенько, К.В. Гилева— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2014.— 220 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/24892*	По логину и паролю
2	Васильев, Г. А. Управленческое консультирование : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 (Менеджмент организации) / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 255 с. ISBN 5-238-00717-5.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81706.htm	По логину и паролю
3	Рейнгольд, Е. А. Стоимость бизнеса и стратегия развития компании : основные принципы построения интегрированной системы / Е. А. Рейнгольд, Ю. И. Черный. — Москва : Международная академия оценки и консалтинга, 2014. — 214 с. ISBN 978-5-98597-138-5.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/51165.html	По логину и паролю
4	Яковенко Н.Н Стратегия консалтинговой фирмы. Особенности разработки и осуществления [Электронный ресурс]: монография/ Н.Н Яковенко, А.С. Яковенко— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 103 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/62868*	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Ким, Хелдман Управление проектами. Быстрый старт / Хелдман Ким ; под редакцией С. И. Неизвестный ; перевод Ю. Шпакова. — Саратов : Профобразование, 2017. — 352 с. — ISBN 978-5-4488-0080-1.	/ Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/63809.html	По логину и паролю
2	Матюшка, В. М. Управление проектами : учебное пособие / В. М. Матюшка. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2010. — 556 с. — ISBN 978-5-209-03896-2.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/11440.html	По логину и паролю
3	Токмакова, Н. О. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / Н. О. Токмакова. — Москва : Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2006. — 240 с. — ISBN 5-7764-0368-5.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/11051.html	По логину и паролю
4	Коробко В.И. Теория управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 383 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15476.html	По логину и паролю
5	Лидерство и управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.А. Баркалов [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Научная книга, 2012. — 354 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/29270.html	По логину и паролю
6.	Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Григорьев Н.Б.— Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2008.— 176 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/22993.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	<ol style="list-style-type: none"> http://www.fundraising.ru Сайт сообщества профессионалов по привлечению ресурсов, библиотека книг и статей по фандрайзингу; http://www.mosblago.ru/ Единый информационный ресурс московской благотворительности; http://www.trainet.org/topics/view/28 Виртуальный ресурсный центр для НКО; http://www.donorsforum.ru Некоммерческое партнерство грантодающих организаций; http://www.marketing.spb.ru/lib-special/social.htm?printversion Маркетинг и благотворительность; http://www.cafrussia.ru Некоммерческая организация САФ-Россия/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
Перечень современных	Портал психологических изданий PsyJournal.ru

<p>профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/ Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям. Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/ Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/ Сайт Российского психологического общества рпо.рф Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/ Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/ База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ http://www.psychologyonlinenet.com/ Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Технологии управленческого консалтинга» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

*Преподаватель кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»,
Гончар Светлана Николаевна*

*Кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии Курдюкова Наталья
Анатольевна*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Основы управленческого консалтинга и профессиональной подготовки консультантов

Устный опрос по основам управленческого консалтинга:

1. Предмет, основные цели, задачи и содержание дисциплины
2. Характерные черты управленческого консультирования
3. Понятие процесса управленческого консультирования
4. Стадии и этапы управленческого консультирования

Доклад по проблематике отечественного управленческого консалтинга

Индивидуальное составление глоссария управленческого консалтинга

Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества

Устный опрос по специфике разработки комплекса мероприятий:

1. Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги
2. Принципы разработки мероприятий по управленческому консалтингу
3. Содержание завершающего консультационного отчета

Составление в группе списка - комплекса подходов к разработке мероприятий по вопросам консультационных услуг

Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании

Составление списка-комплекса диагностических методик по анализу клиентской проблемы

Групповое составление чек-листа по выбору методик диагностики клиентской проблемы

Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга

Групповое составление чек-листа по выбору методик анализа клиентской проблемы

Составление списка-комплекса методов анализа клиентской проблемы

Индивидуальное составление плана мероприятий по работе с клиентом над клиентской проблемой

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Тема эссе:

Анализ проблемного поля отечественного управленческого консалтинга

Контрольная работа № 1.

Анализ проблемного кейса и составления плана коммуникаций с заказчиком

Кейс «Виртуальный отдел»

Инструкция: изучите сюжет и выполните задания 1–11.

Сюжет: Компания Y — многоотраслевой производственно-хозяйственный комплекс. Основная цель политики в области персонала — формирование высококвалифицированного, мотивированного к эффективному труду и профессиональному развитию кадрового потенциала, соответствующего требованиям, предъявляемым к сотрудникам современных компаний мирового уровня, и обеспечивающего эффективное решение текущих и перспективных задач компании. Решая вопросы поиска и привлечения персонала, компания Y стремится, чтобы профессиональные и деловые качества сотрудников позволяли решать задачи по достижению стратегических целей компании, повышению конкурентоспособности и укреплению лидирующих позиций в своей отрасли.

Компания создает условия для открытого конкурсного набора новых сотрудников, реализует социальные и обучающие программы в целях привлечения наиболее перспективной молодежи, обеспечивает профессиональную адаптацию новых сотрудников на рабочем месте. Компания ценит в своих сотрудниках ответственный подход к работе, желание и способность к самостоятельной деятельности, ориентацию на результат, стремление к совершенствованию. Компания стремится установить с каждым сотрудником длительные трудовые отношения. Их основа — соблюдение требований трудового законодательства и принципов социального партнерства. Компания гарантирует своим сотрудникам конкурентоспособный уровень оплаты труда, обеспечение работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам, содействие в максимальной реализации их потенциала и своевременном приобретении требуемой профессиональной компетенции. Компания Y работает со сложной продукцией, причем стратегия и тактика сбыта предполагают работу как по схеме B2C (business to customer), то есть работу с конечным пользователем организацией, так и по схеме B2B (business to business), то есть взаимодействие с дистрибьюторами и сбытовыми сетями. Кроме того, компания периодически участвует в крупных тендерных проектах, что является наиболее сложным видом продаж, так как для их осуществления необходимо четко структурировать

процесс, уметь хорошо прогнозировать и учитывать многоуровневую структуру принятия решений. Продукция компании очень сложная, для работы с ней необходимо пройти специальное обучение; бизнес во многом зависит, с одной стороны, от построения долгосрочных позитивных отношений с клиентами, а с другой — от грамотных стратегии и тактики, требующих от сотрудника определенной креативности, инновационности и аналитических способностей. В рамках одного коммерческого отдела сотрудники продвигают несколько продуктов одной группы. Отдел X, с которым мы с вами познакомимся и будем работать дальше, — один из коммерческих отделов, занимается общей для сотрудников продуктовой группой. В последние два года бизнес очень сильно вырос, в связи с чем на работу было принято несколько новых сотрудников. Тенденция роста сохраняется и по сей день. Компания тяготеет к корпоративной культуре командного типа, или к групповому управлению. В первую очередь в ней ценятся лидерские качества, здоровая амбициозность и кооперативность, то есть готовность помочь коллегам, как из собственного отдела, так и из других подразделений, стремление к развитию, профессиональному и карьерному росту. Основным критерием оценки сотрудника является результат, процессам уделяется значительно меньше внимания. Система мотивации как материальная, так и нематериальная. Система материальной мотивации дает сотрудникам возможность при хороших результатах зарабатывать очень высокие бонусы, которые иногда значительно превышают размер оклада. В нематериальной мотивации основным стимулом является реальная возможность профессионального и карьерного роста, а также положительная в целом атмосфера в коллективе, различные корпоративные мероприятия. Вам предстоит поближе познакомиться с каждым из сотрудников отдела, а также принять ряд управленческих решений и предпринять определенные действия в отношении большинства из них.

В отделе был очень хороший руководитель, Анна Константиновна. Но вот она получает предложение о переходе на более высокую и интересную для нее позицию внутри компании. В связи с тем что в компании принята концепция внутреннего карьерного роста, вам необходимо решить, кому из сотрудников отдела предложить повышение. Анна Константиновна, идущая на повышение, работает в компании более 5 лет, начинала на рядовой позиции, стала лучшим сотрудником, в результате чего три года назад была назначена руководителем. Отдает предпочтение демократическому стилю управления, ориентирована на результат и максимальные достижения. Считалась подлинно харизматическим лидером, умела урегулировать проблемы и разногласия, хорошо мотивировала людей и эффективно использовала их индивидуальные особенности. При ней отдел стал быстро развиваться. Последовательно выполняйте все задания, имея в виду, что принятое управленческое решение обратной силы не имеет. Даже если на каком-то этапе вы пришли к выводу о том, что найденный вами выход далеко не лучший, развивайте ситуацию до победного конца. Таким образом, вы сможете пройти через цепочку управленческих решений в ситуации, максимально приближенной к реальной жизни и предполагающей существование замкнутого круга людей, обладающих вполне определенными заданными характеристиками, которые нельзя быстро изменить.

Характеристика сотрудников отдела:

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание **Станислав Александров, 32 года.** В компании работает четыре года, в последнее время его результаты существенно улучшились (впрочем, они всегда были неплохими). Явно претендует на рост, считая, что на занимаемой позиции уже исчерпал все возможности развития. Обладает явными лидерскими задатками, однако для него характерен достаточно жесткий стиль аргументации. Не теряется в сложных ситуациях. Основным условием успеха считает твердое отстаивание собственной позиции и настойчивость. Именно этим объясняет свои успехи в работе с клиентами. Имеет одни из самых высоких показателей по продажам в компании, считает эффективной систему, при которой бонусы могут достигать значительных размеров, отражая реальный вклад того или иного сотрудника. В отделе может оказывать влияние на других сотрудников, хотя это влияние не всегда позитивно. Работе в компании предшествовала успешная и быстрая карьера в менее крупной организации. Имеет опыт руководящей работы. Пользуется уважением среди сотрудников, многие из которых считают, что ему уже пора

выходить на новый, более высокий карьерный уровень. Некоторые коллеги предпочитают осторожно вести себя с этим человеком в сложных ситуациях.

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание. Мария Петрова, 31 год.

В компании работает примерно год, до этого долго работала в организации аналогичного профиля. Стремится к прогнозируемым результатам, охотно берется и за новые проекты, обладает высоким уровнем креативности. Неконфликтна, часто берет ответственность на себя, однако нередко излишне эмоционально реагирует на сложные ситуации. В коллективе ее успехи вызвали достаточно неоднозначную реакцию, так как в нем много уже давно работающих сотрудников. В команде имеет склонность к роли генератора идей, часто высказывает действительно новые идеи, однако порой ее аргументация скорее эмоциональна, нежели логична. Встречая скептическое отношение коллег к предлагаемым идеям, может сильно расстроиться и долго переживать. Стремится к обучению, повышению профессионального уровня. Большинство сотрудников считают ее новатором и интересным человеком, однако некоторые относятся к ней как к выскочке.

Карта мотиваторов: профессиональный рост, новизна, взаимоотношения, вознаграждение. Николай Сидоров, 38 лет.

В компании работает шесть лет. Имеет хорошо налаженные отношения с клиентами. Результативность несколько снизилась, но и сейчас находится на вполне достойном уровне. Предпочитает «бизнес отношений», отлично знает продукцию, но не всегда заинтересован в новых методах ее продвижения. С точки зрения отношений в отделе, скорее «одиночка». Отличается довольно высокой степенью консерватизма, нередко скептически воспринимает новые идеи, однако предпочитает избегать открытой критики или протеста. Некоторое время назад при обсуждении с руководителем перспектив развития и роста заявил, что отдает предпочтение спокойной работе, старается двигаться по уже известной, накатанной дорожке. При этом добавил, что предпочитает высокие бонусы, которые получает сейчас, некоторой потере в деньгах при карьерном продвижении, пусть и с возможным последующим ростом. Репутация в компании неоднозначная, отношения с коллегами неплохие, однако некоторые скептически относятся к его конформизму и консерватизму.

Карта мотиваторов: доход, хорошие отношения, стабильность. Наталья Кузнецова, 30 лет.

В компании работает четыре года. Показала отличные результаты в тендерном бизнесе, хороший организатор, всегда точно соблюдает сроки и условия договоренностей. Умеренно высокий уровень амбициозности, но стиль общения скорее мягкий, часто не настаивает на своем даже тогда, когда это стоило бы сделать. Очень высокая степень обучаемости. С готовностью берется за решение новых задач, может работать автономно. В команде очень часто берет на себя роль как генератора идей, так и администратора. Настроена на помощь коллегам, оказала реальную помощь многим новичкам. Отличается системным мышлением, сочетает креативность и хорошие административные навыки. Имеет хорошую репутацию в компании. Карта мотиваторов: профессиональный рост, результат, хорошие отношения, доход. Борис Васин, 36 лет. В компании работает год. Очень легко вошел в коллектив, быстро адаптировался к новому бизнесу. Имеет отличные отношения с клиентами, лоялен к руководству, в коллективе предпочитает выслушивать мнения других, а не высказывать свое. Имеет значительный опыт и в продажах, и в маркетинге. На мозговых штурмах иногда выдает интересные идеи, однако, если не получает одобрения сразу, легко от них отказывается. С трудом воспринимает критику. С большим энтузиазмом участвует в торговых конкурсах, очень ценит награды. Испытывает определенные психологические трудности при работе в нестабильной и трудно прогнозируемой ситуации, в этом случае нуждается в серьезной поддержке руководства. Репутация в компании в целом неплохая, считается приятным человеком, не занимающим крайних позиций. Карта мотиваторов: стабильность, хорошие отношения в коллективе, доход, похвала. Ирина Андреева, 28 лет. В компании работает год. Отличается очень высокой степенью ответственности, при решении сложных задач всегда старается добиться максимального результата. Ориентирована на обучение, обучается быстро и легко. Предпочитает выслушать более опытных людей, часто обращается за советом. Любит быть на виду, чувствительна к похвале. Справедливую критику

воспринимает позитивно, стремится сразу же улучшить показатели. Неконфликтна, хорошо выстраивает отношения с людьми. Ориентирована на сложные задачи, перфекционизм, в команде тяготеет к роли лидера. Иногда проявляет нетерпение и пытается сразу добиться невозможного. В компании пользуется репутацией перспективного сотрудника, а также человека, у которого можно почерпнуть интересные идеи и при этом получить их рациональное обоснование.

Задание 1 Перечислите сложности, которые может вызвать уход руководителя отдела, вне зависимости от качества замены.

Задание 2 Определите основных стейкхолдеров

Задание 3 Составьте план коммуникаций с основными стейкхолдерами (с указанием цели и образа результата каждой встречи)

Задание 4 Составьте форму договора с заказчиком

Задание 5 Составьте план финального отчета

Контрольная работа № 2.

Разработать бизнес-кейс по психологическим аспектам управленческой деятельности.

Задание: Разработать бизнес-кейс по психологическим аспектам управленческой деятельности.

Алгоритм составления кейса:

1. Прежде чем приступить к созданию кейса, необходимо решить:

Каких целей Вы хотите достичь с помощью метода анализа конкретной ситуации?

Какой вид кейса более всего соответствует поставленным Вами целям?

Каковы должны быть основные проблемы в описываемой ситуации?

(Количество проблем, заложенных в кейс, не должно быть большим - максимум 4 проблемы)

От чьего лица будет описываться ситуация?

Какая информация Вам понадобится для составления кейса, и как Вы ее будете добывать?

2. Определите, какой метод кейс-технологии Вы возьмете за основу

Методы кейс-технологии:

-метод инцидента

- метод ситуационно-ролевых игр

Метод разбора деловой корреспонденции

Игровое проектирование

- метод дискуссии

Метод ситуационного анализа (фото-кейсы, кейс-иллюстрации, ситуационные задачи, др.)

3. Этапы разработки кейса:

1. Определяем цели. Что именно мы хотим оценить с помощью кейса? Насколько качества, выявляемые при помощи кейса, важны для профессиональной успешности? Почему для оценки используем именно кейс, а не другие методики (те же задачи или тесты)? Полезно вспомнить, что чем сложнее кейс, тем больше параметров можно оценить, но одновременно возрастает и субъективизм оценки. Очень полезно для каждого кейса иметь оценочную сетку: какие решения и какое поведение человека расцениваем как проявление тех или иных качеств.

2. Подбираем содержание (материал). Главное — чтобы описанная в кейсе ситуация должна быть достаточно типовой, ведь именно поведение в типовых случаях определяет профессиональную успешность. Не надо выбирать экзотику или излишне «накручивать» содержание. Если вы не слишком разбираетесь в профессиональной области, привлечите специалистов, лучше всего — в режиме мозгового штурма. Это очень интересное, увлекательное и продуктивное занятие!

3. Выбираем вид кейса: задача, «если бы», практическое задание, ролевая игра. Практически любой материал кейса может быть выполнен в каждом из этих форматов.

4. Валидируем кейс. То есть, проверяем на работоспособность. Даём его решить нескольким действительно сильным специалистам и нескольким дилетантам. Даже самый

красивый на первый взгляд кейс может оказаться не работающим, т.е. не имеющим практического значения для оценки.

Контрольная работа № 3.

Составление плана мероприятий по комплексному оказанию консультационных услуг.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Цель и задачи клиентской организации в кейсе
4. Основные стейкхолдеры
5. План коммуникаций со стейкхолдерами
6. Форма договора с клиентской организацией
7. Выбранные методы диагностики
8. Выбранные методы анализа
9. Диагностика кейса
10. Анализ кейса
11. Выявленные проблемы
12. Выявленные причины проблем
13. План мероприятий по решению проблемы
14. План финального отчета
15. Список литературы (не менее 20 источников)

Рекомендуется выбрать кейс из реальной рабочей практики студента. Также возможно обработать кейс «Виртуальный отдел».

Кейс «Виртуальный отдел»

Инструкция: изучите сюжет и выполните задания 1–11.

Сюжет: Компания Y — многоотраслевой производственно-хозяйственный комплекс. Основная цель политики в области персонала — формирование высококвалифицированного, мотивированного к эффективному труду и профессиональному развитию кадрового потенциала, соответствующего требованиям, предъявляемым к сотрудникам современных компаний мирового уровня, и обеспечивающего эффективное решение текущих и перспективных задач компании. Решая вопросы поиска и привлечения персонала, компания Y стремится, чтобы профессиональные и деловые качества сотрудников позволяли решать задачи по достижению стратегических целей компании, повышению конкурентоспособности и укреплению лидирующих позиций в своей отрасли.

Компания создает условия для открытого конкурсного набора новых сотрудников, реализует социальные и обучающие программы в целях привлечения наиболее перспективной молодежи, обеспечивает профессиональную адаптацию новых сотрудников на рабочем месте. Компания ценит в своих сотрудниках ответственный подход к работе, желание и способность к самостоятельной деятельности, ориентацию на результат, стремление к совершенствованию. Компания стремится установить с каждым сотрудником длительные трудовые отношения. Их основа — соблюдение требований трудового законодательства и принципов социального партнерства. Компания гарантирует своим сотрудникам конкурентоспособный уровень оплаты труда, обеспечение работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам, содействие в максимальной реализации их потенциала и своевременном приобретении требуемой профессиональной компетенции. Компания Y работает со сложной продукцией, причем стратегия и тактика сбыта предполагают работу как по схеме B2C (business to customer), то есть работу с конечным пользователем организацией, так и по схеме B2B (business to business), то есть взаимодействие с дистрибьюторами и сбытовыми сетями. Кроме того, компания периодически участвует в крупных тендерных проектах, что является наиболее сложным видом продаж, так как для их осуществления необходимо четко структурировать процесс, уметь хорошо прогнозировать и учитывать многоуровневую структуру принятия решений. Продукция компании очень сложная, для работы с ней необходимо пройти

специальное обучение; бизнес во многом зависит, с одной стороны, от построения долгосрочных позитивных отношений с клиентами, а с другой — от грамотных стратегии и тактики, требующих от сотрудника определенной креативности, инновационности и аналитических способностей. В рамках одного коммерческого отдела сотрудники продвигают несколько продуктов одной группы. Отдел X, с которым мы с вами познакомимся и будем работать дальше, — один из коммерческих отделов, занимается общей для сотрудников продуктовой группой. В последние два года бизнес очень сильно вырос, в связи с чем на работу было принято несколько новых сотрудников. Тенденция роста сохраняется и по сей день. Компания тяготеет к корпоративной культуре командного типа, или к групповому управлению. В первую очередь в ней ценятся лидерские качества, здоровая амбициозность и кооперативность, то есть готовность помочь коллегам, как из собственного отдела, так и из других подразделений, стремление к развитию, профессиональному и карьерному росту. Основным критерием оценки сотрудника является результат, процессам уделяется значительно меньше внимания. Система мотивации как материальная, так и нематериальная. Система материальной мотивации дает сотрудникам возможность при хороших результатах зарабатывать очень высокие бонусы, которые иногда значительно превышают размер оклада. В нематериальной мотивации основным стимулом является реальная возможность профессионального и карьерного роста, а также положительная в целом атмосфера в коллективе, различные корпоративные мероприятия. Вам предстоит поближе познакомиться с каждым из сотрудников отдела, а также принять ряд управленческих решений и предпринять определенные действия в отношении большинства из них.

В отделе был очень хороший руководитель, Анна Константиновна. Но вот она получает предложение о переходе на более высокую и интересную для нее позицию внутри компании. В связи с тем что в компании принята концепция внутреннего карьерного роста, вам необходимо решить, кому из сотрудников отдела предложить повышение. Анна Константиновна, идущая на повышение, работает в компании более 5 лет, начинала на рядовой позиции, стала лучшим сотрудником, в результате чего три года назад была назначена руководителем. Отдает предпочтение демократическому стилю управления, ориентирована на результат и максимальные достижения. Считалась подлинно харизматическим лидером, умела урегулировать проблемы и разногласия, хорошо мотивировала людей и эффективно использовала их индивидуальные особенности. При ней отдел стал быстро развиваться. Последовательно выполняйте все задания, имея в виду, что принятое управленческое решение обратной силы не имеет. Даже если на каком-то этапе вы пришли к выводу о том, что найденный вами выход далеко не лучший, развивайте ситуацию до победного конца. Таким образом, вы сможете пройти через цепочку управленческих решений в ситуации, максимально приближенной к реальной жизни и предполагающей существование замкнутого круга людей, обладающих вполне определенными заданными характеристиками, которые нельзя быстро изменить.

Характеристика сотрудников отдела:

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание Станислав Александров, 32 года. В компании работает четыре года, в последнее время его результаты существенно улучшились (впрочем, они всегда были неплохими). Явно претендует на рост, считая, что на занимаемой позиции уже исчерпал все возможности развития. Обладает явными лидерскими задатками, однако для него характерен достаточно жесткий стиль аргументации. Не теряется в сложных ситуациях. Основным условием успеха считает твердое отстаивание собственной позиции и настойчивость. Именно этим объясняет свои успехи в работе с клиентами. Имеет одни из самых высоких показателей по продажам в компании, считает эффективной систему, при которой бонусы могут достигать значительных размеров, отражая реальный вклад того или иного сотрудника. В отделе может оказывать влияние на других сотрудников, хотя это влияние не всегда позитивно. Работе в компании предшествовала успешная и быстрая карьера в менее крупной организации. Имеет опыт руководящей работы. Пользуется уважением среди сотрудников, многие из которых считают, что ему уже пора выходить на новый, более высокий карьерный уровень. Некоторые коллеги предпочитают осторожно вести себя с этим человеком в сложных ситуациях.

Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание. Мария Петрова, 31 год.

В компании работает примерно год, до этого долго работала в организации аналогичного профиля. Стремится к прогнозируемым результатам, охотно берется и за новые проекты, обладает высоким уровнем креативности. Неконфликтна, часто берет ответственность на себя, однако нередко излишне эмоционально реагирует на сложные ситуации. В коллективе ее успехи вызвали достаточно неоднозначную реакцию, так как в нем много уже давно работающих сотрудников. В команде имеет склонность к роли генератора идей, часто высказывает действительно новые идеи, однако порой ее аргументация скорее эмоциональна, нежели логична. Встречая скептическое отношение коллег к предлагаемым идеям, может сильно расстроиться и долго переживать. Стремится к обучению, повышению профессионального уровня. Большинство сотрудников считают ее новатором и интересным человеком, однако некоторые относятся к ней как к выскочке.

Карта мотиваторов: профессиональный рост, новизна, взаимоотношения, вознаграждение. Николай Сидоров, 38 лет.

В компании работает шесть лет. Имеет хорошо налаженные отношения с клиентами. Результативность несколько снизилась, но и сейчас находится на вполне достойном уровне. Предпочитает «бизнес отношений», отлично знает продукцию, но не всегда заинтересован в новых методах ее продвижения. С точки зрения отношений в отделе, скорее «одиночка». Отличается довольно высокой степенью консерватизма, нередко скептически воспринимает новые идеи, однако предпочитает избегать открытой критики или протеста. Некоторое время назад при обсуждении с руководителем перспектив развития и роста заявил, что отдает предпочтение спокойной работе, старается двигаться по уже известной, накатанной дорожке. При этом добавил, что предпочитает высокие бонусы, которые получает сейчас, некоторой потере в деньгах при карьерном продвижении, пусть и с возможным последующим ростом. Репутация в компании неоднозначная, отношения с коллегами неплохие, однако некоторые скептически относятся к его конформизму и консерватизму.

Карта мотиваторов: доход, хорошие отношения, стабильность. Наталья Кузнецова, 30 лет.

В компании работает четыре года. Показала отличные результаты в тендерном бизнесе, хороший организатор, всегда точно соблюдает сроки и условия договоренностей. Умеренно высокий уровень амбициозности, но стиль общения скорее мягкий, часто не настаивает на своем даже тогда, когда это стоило бы сделать. Очень высокая степень обучаемости. С готовностью берется за решение новых задач, может работать автономно. В команде очень часто берет на себя роль как генератора идей, так и администратора. Настроена на помощь коллегам, оказала реальную помощь многим новичкам. Отличается системным мышлением, сочетает креативность и хорошие административные навыки. Имеет хорошую репутацию в компании. Карта мотиваторов: профессиональный рост, результат, хорошие отношения, доход. Борис Васин, 36 лет. В компании работает год. Очень легко вошел в коллектив, быстро адаптировался к новому бизнесу. Имеет отличные отношения с клиентами, лоялен к руководству, в коллективе предпочитает выслушивать мнения других, а не высказывать свое. Имеет значительный опыт и в продажах, и в маркетинге. На мозговых штурмах иногда выдает интересные идеи, однако, если не получает одобрения сразу, легко от них отказывается. С трудом воспринимает критику. С большим энтузиазмом участвует в торговых конкурсах, очень ценит награды. Испытывает определенные психологические трудности при работе в нестабильной и трудно прогнозируемой ситуации, в этом случае нуждается в серьезной поддержке руководства. Репутация в компании в целом неплохая, считается приятным человеком, не занимающим крайних позиций. Карта мотиваторов: стабильность, хорошие отношения в коллективе, доход, похвала. Ирина Андреева, 28 лет. В компании работает год. Отличается очень высокой степенью ответственности, при решении сложных задач всегда старается добиться максимального результата. Ориентирована на обучение, обучается быстро и легко. Предпочитает выслушать более опытных людей, часто обращается за советом. Любит быть на виду, чувствительна к похвале. Справедливую критику воспринимает позитивно, стремится сразу же улучшить показатели. Неконфликтна, хорошо выстраивает отношения с людьми. Ориентирована на сложные задачи, перфекционизм, в

команде тяготеет к роли лидера. Иногда проявляет нетерпение и пытается сразу добиться невозможного. В компании пользуется репутацией перспективного сотрудника, а также человека, у которого можно почерпнуть интересные идеи и при этом получить их рациональное обоснование.

Требования к оформлению:

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

ориентация страниц - книжная

междустрочный интервал: полуторный

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

форматирование «по ширине»

шрифт - Times New Roman.

Кегль - 14 пт

Список литературы располагается в алфавитном порядке

Общий объем – не менее 3 страниц

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: Теоретические основы научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен дать исчерпывающий ответ по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Дает ответ на основные вопросы по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий по теоретическим основам научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию
Уметь: анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	В полном объеме умеет анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	Демонстрирует умение анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен в полном объеме обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Способен фрагментарно обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	Не способен обосновать выбор научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию

				консультированию
ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг
Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг
Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Владеет в полном объеме навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Владеет навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Владеет отдельными навыками разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие навыков разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг
ПК-2.3. Реализует комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках и методах диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений деятельности
Уметь: определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана	В полном объеме демонстрирует умение определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана	Демонстрирует базовые умения определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана	Демонстрирует фрагментарные умения определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана	Демонстрирует отсутствие умений определять техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных

мероприятий по внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений
<p>Владеть: навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>	<p>Способен в полном объеме владеет навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>	<p>Владеет навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>	<p>Демонстрирует фрагментарные навыки диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>	<p>Демонстрирует отсутствие навыков диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений</p>



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МЕТОДОЛОГИЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	развитие у магистрантов системы научных знаний по разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
Задачи дисциплины	– усвоение методологии проектного менеджмента; -анализ и синтез диапазона отечественных и зарубежных разработок в области управления проектами; -освоение технологии «упаковки» и продвижения социальных проектов; - развитие у магистрантов готовности поддержки общественных инициатив и оформлять их в социальные проекты, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Методология проектного менеджмента» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.03.01

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства», «Психология и педагогика развития гражданской активности»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения	ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления); ПК-2.2.

	<p>психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>государственного или муниципального управления);</p>	<p>Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.3.</p> <p>Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
--	--	---	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>навыками обосновывать выбора научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
<p>П - 2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими</p>	<p>анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими</p>	<p>навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими</p>

ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. 144 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет, зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	3	36	6	6	8	16
2	Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами	3	36	6	6	8	16
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО	3	72	12	12	16	32
3	Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта	4	36	6	6	8	16
4	Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	4	36	6	6	8	16
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)	4					
	ИТОГО	4	72	12	12	16	32
	Итого		144	24	24	32	64

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	3	36	6	6	8	16
2	Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами	3	36	6	6	8	16
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО	3	72	12	12	16	32
3	Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта	4	36	6	6	8	16
4	Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	4	36	6	6	8	16
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)	4					
	ИТОГО	4	72	12	12	16	32
	Итого		144	24	24	32	64

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	<p>Проектный менеджмент (Project Management) – «управление проектами» как синтетическая дисциплина.</p> <p>Определение проекта.</p> <p>Предметная область проекта – содержательная сущность проекта: цель проекта, задачи, объемы работ и ресурсов, необходимых для их достижения.</p> <p>Цель проекта – желаемый результат деятельности, достигаемый в пределах установленного интервала времени.</p> <p>Стратегия проекта – комплекс целей и принципов, позволяющих распределить необходимые ресурсы на период времени, представляющий собой горизонт планирования проекта.</p> <p>Характеристика проекта как объекта управления.</p> <p>Классификация проектов по: уровню, масштабу, сложности, срокам реализации, требованиям к качеству и способам его обеспечения, совокупности проектов, уровню участников, характеру целевой задачи, характеру инвестиционной деятельности, главной причине возникновения проекта.</p> <p>Особенности социальных проектов.</p> <p>Понятие и характеристика социальных инноваций .</p> <p>Критерии социальных инноваций: «эффективность» (количественно и/или качественно) /«улучшение»; «удовлетворение общественной потребности»; «увеличение способности общества действовать», «больше, чем идея».</p> <p>Теория диффузии инноваций Э. Роджерса.</p> <p>Жизненный цикл проекта как совокупность фаз развития проекта.</p> <p>Подходы к определению фаз жизненного цикла проекта. Фаза подготовки (прединвестиционная фаза): стадия инициации, стадия планирования, фаза выполнения (инвестиционная фаза): стадия исполнения проекта, фаза завершения (фаза ввода в эксплуатацию): стадия завершения проекта.</p> <p>Диапазон потребности в ресурсах по жизненным фазам проекта</p>
2	Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема	<p>Функции управления проектом: управление предметной областью, управление качеством, управление временем, управление стоимостью, управление рисками, управление персоналом, управление контрактами и обеспечение ресурсами.</p>

	управления ресурсами	<p>Содержание процесса планирования. Алгоритм процесса планирования. Логфрейм проекта</p> <p>Структура разбиения работ (декомпозиция).</p> <p>Стоимость проекта. Управление стоимостью.</p> <p>Проектная документация и ее разработка.</p> <p>Инвестиционная и завершающая фазы проекта.</p> <p>Концепция «Треугольник управления проектами».</p> <p>Управление рисками проекта. Вероятностные методы оценки рисков.</p> <p>Метод построения дерева решений проекта. Способы защиты от риска.</p> <p>SWOT – анализ.</p>
3	Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта	<p>Основные характеристики команды проекта: состав, структура, групповые процессы, организационная культура, срок действия группы, координация работы группы, ожидаемый результат работы проектной группы.</p> <p>Принципы формирования команд.</p> <p>Эффективность команды. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды. Психологические и непсихологические критерии эффективности деятельности команд. Причины неэффективности работы команд. Совместимость групповых и индивидуальных ожиданий руководителя в процессе реализации проекта. Приемы оптимизации работы команд. Качества эффективной команды. Продуктивность эффективных команд. Оценка эффективности команды.</p> <p>Методы формирования команды проекта: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный.</p> <p>Ключевые функции, определяющие успешность проекта: генерация идей, предпринимательство или «борьба за идею», руководство проектом, информационный контроль.</p> <p>Личные качества, способствующие выполнению ключевых функций в проекте.</p> <p>Личностные особенности руководителя проектом как фактор формирования и развития команды проекта. Социально-демографические характеристики руководителя как фактор восприятия его подчиненными. Пол руководителя как фактор восприятия подчиненными. Возраст руководителя как фактор восприятия подчиненными. Способности и навыки эффективного руководителя. Причины возникновения конфликтов в процессе работы проектных команд. Формы поведения в конфликте. Диагностика индивидуальной и групповой конфликтности. Внутриличностные конфликты. Способы урегулирования конфликтов. Профилактика конфликтов.</p> <p>Команда как объект управленческой деятельности.</p> <p>Типы управления командой. Связь организационных культур, управленческих форм и типов совместной деятельности. Характеристика состава команды проекта: проект-менеджер, менеджер по коммуникациям, менеджер по финансам, менеджер-координатор, менеджер по персоналу.</p> <p>Типы совместной деятельности: совместно-взаимодействующий, совместно-последовательный, совместно-творческий.</p> <p>Типы управления: коллективистская управленческая форма, рыночная управленческая форма, бюрократическая управленческая форма, демократическая управленческая форма, диалоговая управленческая форма.</p> <p>Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера.</p> <p>Мотивация на разных этапах проекта. Стратегии поддержания мотивации.</p> <p>Основные принципы управления персоналом команды. Система управления персоналом проекта, ее параметры. Требования к менеджеру по персоналу в команде проекта. Анализ проектной команды как специфического человеческого ресурса. Особенности поведения человека. Стратегия формирования команды проекта. Специфика кадрового планирования команды.</p> <p>Анализ привлечения, отбора и оценки персонала проекта. Источники привлечения персонала. Методики оценки персонала. Анализ затрат и выгод, приносимых мероприятиями по оценке. Обучение и развитие персонала проекта. Рекомендуемые формы обучения.</p>
4	Тема 4. Источники финансирования социального	<p>Финансовое обеспечение социальных проектов.</p> <p>Виды обеспечения социальных проектов: финансовый, материально-</p>

<p>проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта</p>	<p>технический, человеческий, интеллектуальный, коммуникационный, символический. Структура заявки на грант: введение, поставка проблемы, цель и задачи, методы выполнения проекта или планируемая деятельность с календарным план работы, оценка эффективности, дальнейшее финансирование, бюджет проекта. Неформальные инвесторы («бизнес-ангелы») Технология фандрайзинга (fundraising, FR - развитие фондов) для реализации социальных проектов. Циклы FR-деятельности: подготовительная работа, обращение с просьбой о пожертвовании, выражение благодарности. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки Расчет критического пути. Диаграмма Ганта. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта Содержание и форма бизнес-плана. План маркетинга и технологии социального резонирования. Информационная карта проекта.</p>
--	---

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>			
ПК-1.1	<p>Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта</p>	Устный опрос Эссе, реферат
	<p>анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его</p>	Устный опрос Эссе, реферат

		разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	
	навыками обосновывать выбора научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	Устный опрос эссе
ПК-1.2.	базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	Устный опрос эссе
	анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	Устный опрос Эссе, риферат
	навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы	Устный опрос эссе
	организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы	Устный опрос эссе

	организации, органа государственного или муниципального управления);	формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	
ПК-1.3	Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	Устный опрос Эссе, реферат
	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	Устный опрос эссе
	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	Контрольная работа 1
2	Тема 2. Содержание и принципы управления проектами. Планирование проекта. Подсистема управления ресурсами	Контрольная работа 2
3	Тема 3. Команда проекта, ее формирование и развитие. Методы формирования команды проекта. Управление командой проекта	Контрольная работа 3
4	Тема 4. Источники финансирования социального проекта. Фандрайзинг. Организационный инструментарий управления проектом и методы его разработки. Бизнес-план проекта как инструмент формализации и анализа проекта	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Ильин, В. В. Проектный менеджмент : практическое пособие / В. В. Ильин. — 4-е изд. — Москва : Интермедиа, 2021. — 264 с.	ISBN 978-5-91349-097-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125332.html	По логину и паролю
2	Пахомова, Ю. В. Введение в проектную деятельность : практикум / Ю. В. Пахомова, Т. С. Наролкина. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 69 с. —	ISBN 978-5-7731-0921-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111496.html (По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Павлов, А. Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения / А. Н. Павлов. — 7-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2021. — 272 с.	ISBN 978-5-93208-563-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109430.html	По логину и паролю
2	Беликова, И. П. Проектное управление : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 77 с.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121737.html	По логину и паролю
3	Шевченко, Д. А. Фандрайзинг образовательной организации : учебное пособие для обучающихся по дополнительным профессиональным программам / Д. А. Шевченко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 336 с.	ISBN 978-5-394-03175-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85479.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа
---------------------------------	--

	<p>управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/</p>
<p>Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства</p>	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) ИС: Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtoferera/avtoferera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtoferera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук</p>

	http://journals.sagepub.com/ Материалы по психологии Psychology OnLine.Net
Описание материально-технической базы	№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Методология проектного менеджмента» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Проектный менеджмент (Project Management) – «управление проектами» как синтетическая дисциплина.
2. Предметная область проекта
3. Отличительные характеристики проекта
4. Классификация проектов.
5. Особенности социальных проектов.
6. Понятие и характеристика социальных инноваций.
7. Критерии социальных инноваций.
8. Теория диффузии инноваций Э. Роджерса
9. Жизненный цикл проекта как совокупность фаз развития проекта.
10. Подходы к определению фаз жизненного цикла проекта.
11. Фаза подготовка (прединвестиционная фаза): стадия инициации, стадия планирования, фаза выполнения (инвестиционная фаза): стадия исполнения проекта, фаза завершения (фаза ввода в эксплуатацию): стадия завершения проекта.
12. Диапазон потребности в ресурсах по жизненным фазам проекта.
13. Схема окружения проекта.
14. Схема участников проекта: инвестор, проектировщик, поставщик, подрядчик, консультант, лицензиар, руководитель проекта, менеджер проекта, команда проекта.
15. Функции управления проектом
16. Управление предметной областью
17. Управление качеством
18. Управление временем
19. Управление стоимостью
20. Управление рисками
21. Управление персоналом
22. Управление контрактами и обеспечение ресурсами.
23. Содержание процесса планирования.
24. Алгоритм процесса планирования.
25. Логфрейм проекта
26. Структура разбиения работ (декомпозиция).
27. Стоимость проекта. Управление стоимостью.
28. Проектная документация и ее разработка.
- Инвестиционная и завершающая фазы проекта.
29. Концепция «Треугольник управления проектами».
30. Управление рисками проекта.
31. Вероятностные методы оценки рисков.
32. Метод построения дерева решений проекта.
33. Способы защиты от риска.
34. SWOT – анализ.
35. Основные характеристики команды проекта: состав, структура, групповые процессы, организационная культура, срок действия группы, координация работы группы, ожидаемый результат работы проектной группы.
36. Принципы формирования команд.
37. Методы формирования команды проекта: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный.

38. Ключевые функции, определяющие успешность проекта: генерация идей, предпринимательство или «борьба за идею», руководство проектом, информационный контроль.
39. Личные качества, способствующие выполнению ключевых функций в проекте.
40. Характеристика состава команды проекта: проект-менеджер, менеджер по коммуникациям, менеджер по финансам, менеджер-координатор, менеджер по персоналу.
41. Типы совместной деятельности: совместно-взаимодействующий, совместно-последовательный, совместно-творческий.
42. Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера.
42. Структура заявки на грант
43. Неформальные инвесторы («бизнес-ангелы»).
44. Технология фандрайзинга
45. Циклы FR-деятельности
46. Расчет критического пути.
47. Диаграмма Ганта.
48. Содержание и форма бизнес-плана.
49. План маркетинга и технологии социального резонирования.
50. Информационная карта проекта.

Тематика рефератов

1. Жизнь как проект.
2. Управляемые параметры проекта.
3. Современные концепции маркетинга в управлении проектами.
4. Причины ресурсных конфликтов в управлении социальным проектом.
5. Основные положения концепции всеобщего управления качеством.
6. Управление рисками.
7. Основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
8. Основные принципы и факторы формирования команды.
9. Экологический менеджмент как фактор повышения конкурентноспособности проекта.
10. Подсистема управления проектной средой.
11. Методы экспертизы проектов.
12. Бэк- и -фронт-офис проекта.
13. Проект как форма организационных изменений.
14. Ключевые положения политики перемен при реализации проектов П. Друкера.
15. Приоритетные нацпроекты в РФ.
16. Социальное проектирование как инструмент реализации молодежной политики РФ.

Эссе (примерная тематика)

1. Основные направления научных исследований в политической психологии.
2. Методы исследования в политической психологии.
3. Место, занимаемое политической психологией среди других наук.
4. Становление и развитие политической психологии
5. Массовидные явления психики и их связь с политикой.
6. Политические вопросы управления психологией и поведением масс людей.
7. Понятие исторической и политической личности.
8. Методы практической подготовки личности к политической работе.
9. Психологические аспекты управления социальными отношениями.
10. Политическая реклама и ее роль в регуляции социальных отношений.
11. Содержание психологической подготовки людей к профессиональной политической работе

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1. Сформулируйте проектную идею. Выполните SWOT–анализ ресурсов предполагаемого проекта

Контрольная работа 2

Решите кейс:

Вы – лидер общественной организации помощи детям-инвалидам. У вас налажена работа по новому проекту, управление которым занимает все ваше время.

Так сложилось, что вам предстоит уехать на полгода из России. К сожалению, никто из сегодняшних работников вашей организации не может взять на себя бразды правления: они все заняты на нескольких проектах, и все еще продолжают учиться в ВУЗе, так что времени на управление проектом у них нет.

Время «поджимает» и вы не можете позволить себе долгие поиски. Поэтому вам пришлось обратиться в одно из лучших кадровых агентств, которое за очень короткий срок подобрало вам отличного кандидата. Это человек с опытом управления подобным проектом, хорошим образованием и отличными личными качествами. Знакомство с его резюме и короткая телефонная беседа полностью убедили вас в том, что это тот человек, который вам нужен. Вы уже приняли решение о том, что именно он будет замещать вас в ваше отсутствие, и обсудили компенсационный пакет.

Сейчас состоится личная встреча, на которой вам предстоит передать всю важную информацию о вашем проекте. Встреча ограничена по времени, поэтому вы подготовили краткую информацию в письменном виде.

Задача: составьте тезисы беседы, сообразуясь с циклом управления. Постарайтесь, чтобы все функции управления в них были отражены.

Контрольная работа 3.

Заполните таблицу.

	Категории потребителей услуг/продуктов вашего проекта	Нужды	Потребности	Запросы	Предложение

Контрольная работа 4

Проанализируйте кандидатуры потенциальных доноров проекта. Опишите их. Почему их может заинтересовать ваша инициатива?

Результаты представьте в таблице.

№	Название организации, фонда и т.п.	Специфика	Возможные причины поддержки вашей инициативы
---	------------------------------------	-----------	--

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Промежуточная аттестация в 3 семестре проводится в виде тестового контроля знаний - зачет

Тестовые задания

1. **Выбрать термин для которого дано определение: «владелец проекта и будущий потребитель его результатов»**

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- +Заказчик проекта

2. Сетевой график проекта предназначен для

- +управления затратами времени на выполнение комплекса работ проекта
- управления материальными затратами
- управления конфликтами проектной команды
- управления рисками

3. Назвать тип структурной декомпозиции работ

- +Продуктовая СДР
- Функциональная СДР
- Организационная СДР

4. Что из ниже перечисленного не является формой проектного финансирования

- Финансирование с полным регрессом на заемщика
- Финансирование без права регресса на заемщика
- Финансирование с ограниченным правом регресса на заемщика
- +Финансирование с неограниченным полным регрессом на заемщика

5. Выбрать термин для которого дано определение: «осуществляет финансирование проекта за счет своих или привлеченных средств»

- +Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

6. Какой из ниже перечисленных резервов не является параметром сетевого графика проекта

- независимый
- гарантийный
- +неполный
- полный
- свободный

7. Выбрать цель метода управления проекта: Метод критического пути

- +сокращение до минимума продолжительности разработки проектов
- получить точное и полное расписание проекта с учетом работ, их длительностей, необходимых ресурсов, которое служит основой для исполнения проекта

8. Выбрать термин для которого дано определение: «участники команды проекта, принимающие участие в управлении проектом»

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- +Команда управления проектом
- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

9. Что из ниже перечисленного не является видом организационной структуры управления проектом

- функциональная
- матричная
- +стратегическая
- проектная

10. К основным функциям проект-менеджера по отдельным сферам деятельности не относится

- Установление взаимоотношения с вышестоящим руководством , клиентом,
- другими участниками проекта.
- Налаживание хороших отношений с общественными организациями, прессой, телевидением и т.д.
- Контроль выполнения планов и графиков командой проекта.
- +Создание проектной документации и согласование ее с заказчиком.

11. Выбрать термин для которого дано определение: «коллективный орган, который выбирает проекты для реализации, утверждает планы работ и их изменения, назначает куратора и утверждает руководителя проекта»

- Инвестор проекта
- +Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

12. Недостатком функциональной структуры управления проектом является

- стимулирует функциональную изолированность
- способствует технологичности выполнения работ в проекте
- +увеличивает количество взаимодействий между участниками проекта
- снижает беспокойство членов проектной командв по поводу карьеры по окончанию проекта.

13. Выбрать термин для которого дано определение: «участники проекта, задействованные в его реализации»

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- +Команда проекта
- Команда управления проектом
- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

14. Назвать тип структурной декомпозиции работ

- Продуктовая СДР
- Функциональная СДР
- +Организационная СДР

15. Какой бюджетной формы из ниже перечисленных не существует

- бюджет доходов и расходов
- бюджет движения денежных средств
- прогнозный баланс
- +бюджет затрат

16. Выбрать термин для которого дано определение: «член команды управления проектом, лично отвечающий за все результаты проекта»

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- +Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

17. При сетевом планировании проекта элемент «событие» характеризуется

+номером, ранним и поздним сроком

-длительностью и резервами

-задачей и целью

-прибылью и убытками

18. Риск при осуществлении проекта

+вероятность возникновения неблагоприятных финансовых последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.

-вероятность возникновения неблагоприятных политических последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.

-вероятность возникновения неблагоприятных социальных последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.

-вероятность возникновения неблагоприятных экологических последствий в форме потери ожидаемого дохода в ситуациях неопределенности его осуществления.

19. Выберите понятие: программа проектов

-совокупность проектов, находящихся в компетенции одного центра ответственности

+группа взаимосвязанных проектов и различных мероприятий, объединенных общей целью и условиями их выполнения

-комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения поставленных целей с установленными требованиями к качеству результата в течение заданного времени и при установленном бюджете

20. Чем из ниже перечисленного определена заинтересованность заказчика в соответствии с ГОСТ

+заинтересованность отсутствует

-выгодой

-прибылью

-дивидендами

21. Назвать тип структурной декомпозиции работ

-Продуктовая СДР

+Функциональная СДР

-Организационная СДР

22. Выберите определение «Жизненный цикл проекта»

+набор последовательных фаз, количество и состав которых определяется потребностями управления проектом организацией или организациями, участвующими в проекте

-получить точное и полное расписание проекта с учетом работ, их длительностей, необходимых ресурсов, которое служит основой для исполнения проекта

23. Выбрать термин для которого дано определение: «участники проекта, задействованные в его реализации»

-Инвестор проекта

-Координационный совет

-Куратор проекта

+Команда проекта

-Команда управления проектом

-Руководитель проекта

-Потребители продукта проекта

-Инициатор проекта

-Заказчик проекта

24. Проектный офис это

+подразделение, которое помогает — облегчает процесс административного управления проектами..

- подразделение, которое помогает — облегчает процесс подготовки производства
- подразделение, которое помогает — облегчает процесс обработки информации в проекте
- подразделение, которое помогает – организовать хозяйственное обслуживание проекта.

25. Чем из ниже перечисленного определена заинтересованность заказчика в соответствии с ГОСТ Р Проектный менеджмент ТРЕБОВАНИЯ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТОМ

- +продукт проекта
- выгодой
- заинтересованность отсутствует
- дивидендами

26. Выбрать термин для которого дано определение: «представитель руководства родительской компании, курирующий выполнение работ проекта»

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- +Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- Руководитель проекта
- Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта
- Заказчик проекта

27. Выберите понятие фазы завершения

- разработка концепции
- как мы будем это делать
- материализация идей в виде документированного и протестированного программного продукта
- +подтверждение, что мы разработали именно тот продукт, который задумали в концепции проекта

28. Управление риском проекта это

- +системное применение политики, процедур и методов управления к задачам определения ситуации, идентификации, анализа, оценки, обработки, мониторинга риска и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения рентабельности.
- системное применение политики, процедур и методов управления целями проекта, анализа, оценки, обработки, мониторинга информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения рентабельности
- системное применение политики, процедур и методов управления командой проекта и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь и увеличения рентабельности
- системное применение политики, процедур и методов управления к задачам определения ситуации, мониторинга риска и обмена информацией, для обеспечения снижения потерь.

29. К способам снижения проектного риска относится

- мотивирование
- планирование
- +диверсификация
- контроль

30. Выбрать термин для которого дано определение: «заказчик или другие покупатели конечной продукции проекта»

- Инвестор проекта
- Координационный совет
- Куратор проекта
- Команда проекта
- Команда управления проектом
- Руководитель проекта
- +Потребители продукта проекта
- Инициатор проекта

-Заказчик проекта

Промежуточная аттестация в 4 семестре проводится в виде контрольной работы – зачет с оценкой

Контрольная работа: составьте план описания проекта.

ПЛАН ОПИСАНИЯ ПРОЕКТА (в составе 3 Главы ВКР)

1. Актуальность проекта

(Нормативно-правовое обеспечение проекта. Статистика по проблеме проекта. Актуальность проекта для целевой аудитории).

2. Ресурсы проекта

(SWOT-анализ. План действий по минимизации рисков).

3. Планирование действий по проекту

(Диаграмма Ганта / Укрупненный план по вехам).

4. Команда проекта

(Резюме членов команды (фрагменты). Матрица ответственности команды проекта).

5. Фандрайзинг проекта

(Цикл FR-деятельности. Участие в конкурсах на получение грантов (если планировалось), спонсоры, партнеры проекта, донаты и т.п.).

6. Бюджетирование проекта

(Смета/бюджет проекта).

7. Паспорт проекта

(Форма – в Приложении 1).

Приложение 1

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Номинация Конкурса	
Название проекта	
Оргкомитет проекта	
	<i>ФИО</i>
	<i>Адреса социальных сетей</i>
География проекта	
	<i>перечислить все субъекты РФ, на которые распространяется проект</i>

№	Мероприятие	Сроки (дд.мм.гг)	Количественные показатели реализации

8. Ожидаемые результаты
(Описание позитивных изменений, которые произойдут в результате реализации проекта по его завершению и в долгосрочной перспективе)

Количественные показатели	
Качественные показатели	

9. Мультипликативность
(укажите, как будет (если будет) распространяться опыт по реализации проекта в других регионах)

--

10. Детализированная смета расходов

№	Статья расходов	Стоимость (ед.), руб.	Кол-во единиц	Всего, руб.

11. Приложения
(Список приложений: фотографии, видео, статьи в СМИ, ссылки на сообщения о проекте и т.д., если такие имеются к моменту начала реализации проекта)

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	развитие у магистрантов системы научных знаний по социальному предпринимательству и его роли в современном российском обществе как теоретико-практической базы в разработке социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - сформировать целостное представление о вопросах управления социальными проектами на уровне государства, а также отдельных предприятий; - сформировать теоретические представления о специфике, назначении и структуре социального проекта и социального проектирования; - сформировать навыки использования основных методов и инструментов социального проектирования; - определить цели, направления и механизмы совершенствования методов и форм управления социальными проектами - развитие у магистрантов готовности разрабатывать и управлять социальными проектами, направленными на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы социального проектирования и предпринимательства» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.03.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства», «Психология и педагогика развития гражданской активности»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
организационно-	03	Социальное	

<p>управленческий (администрирование)</p>	<p>обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
--	--	--	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий	анализировать теоретические основы научных подходов к разработке	навыками обосновывать выбора научных подходов к разработке

по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
П - 2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зет 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и его роль в современном мире	3	16	3	3	4	8

2	Тема 2. Основы теории социального проектирования	3	16	3	3	4	8
3	Тема 3. Технологии и инструментарий социального проектирования	3	16	3	3	4	8
4	Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	3	16	3	3	4	8
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)		3					
ИТОГО		3	72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и его роль в современном мире	3	16	3	3	4	8
2	Тема 2. Основы теории социального проектирования	3	16	3	3	4	8
3	Тема 3. Технологии и инструментарий социального проектирования	3	16	3	3	4	8
4	Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	3	16	3	3	4	8
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)		3					
ИТОГО		3	72	12	12	16	32

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и его роль в современном мире	Сущность социального предпринимательства. Подходы к анализу феномена социального предпринимательства Коллективистский подход. Социокультурный подход. Институциональный подход. Типология и модели социальных предприятий. Социальное предпринимательство: анализ зарубежного опыта. Переориентация государственного, социального и бизнес-секторна долгосрочное и устойчивое развитие. Пионеры социального предпринимательства: У.Дрейтон, М.Янг, первые социальные предприятия. Тенденции развития социального предпринимательства в США, Европе, Латинской Америке и Азии. Тенденции развития социального предпринимательства в США. Тенденции развития социального предпринимательства в Европе. Развитие социального предпринимательства в Азии.. Опыт развития социального предпринимательства в России. Развитие социального предпринимательства в России. Типология социальных предприятий в России. Модель социального предпринимательства в России.
2	Тема 2. Основы теории социального проектирования	Социальное проектирование: предметная и проблемная область. Термин «проектирование». Понятие проектирования и близкие ему по смыслу понятия. Социальное проектирование. Направленность социальных процессов. Социально-конструктивное творчество. Дефиниции проектирования. Социальное проектирование и технологии реализации проектов. Конструирование, реконструирование и деконструирование. Системные основания проектирования. Субъект и объект социального проектирования. «Информационный массив» проектирования . Система общих параметров проектируемого объекта. Методики социального проектирования. Методика матрицы идей. Методика вживания в роль. Метод аналогии. Метод ассоциации. Методика мозгового штурма. Методика синектики.

		<p>Условия проектной деятельности. Цели и задачи социального проектирования. Этапы проектирования. Неопределенность и многофакторность в «возможных мирах» социального проектирования. Социометрия социального прогноза. Вариативная дополнительность в социальных процессах. Информационное взаимодействие социальных субъектов и новый тип социальной реальности. Методология возможных миров в социальном проектировании.</p> <p>Основные предпосылки социального проектирования. Социальное конструирование. Социальная инженерия. Методология социального проектирования. Предмет и объект социального проектирования. Структура объекта социального проектирования и основные категории теории.</p> <p>Систематические параметры социального проектирования</p> <p>Системные принципы проектирования. Методологические вопросы системного проектирования. Объект и предмет научного исследования. Понятие системы. Взаимоотношения между системой объекта и системой знаний о нем. Конструирование системно-структурных моделей</p>
3	Тема 3. Технологии и инструментарий социального проектирования	<p>Основная цель социального проектирования. Требования, предъявляемое к научно разработанным социальным проектам. Средства социального проектирования. Проектные технологические стратегии. Линейная стратегии.</p> <p>Разветвленные стратегии. Циклические стратегии. Адаптивные стратегии .</p> <p>Стратегии приращения. Выбор проектной стратегии. Организационная программа. Общенаучные принципы социального проектирования.</p> <p>Методологическая разработка методов и методик социального проектирования. Инструментальная часть социального проектирования. Средства, методы и формы инструментария социального проектирования. Практические мероприятия. Классификация социальных проектов. Понятие оргпроекта. Проектная документация. Социальный паспорт</p>
4	Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	<p>Природа социальных инноваций. Параметры социальных нововведений. Систематизация нововведений. Различные дефиниции нововведений.</p> <p>Систематика социальных нововведений. Структура нововведений. Внедрение социальных нововведений. эффект футурофобии. Проектирование инновационных ситуаций в организации. Условия активизации инновационного поведения в социальной организации</p>

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);			
ПК-1.1	Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и его роль в современном мире Тема 2. Основы теории социального проектирования Тема 3. Технологии и инструментарий социального проектирования Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	Устный опрос Эссе, реферат
	анализировать теоретические основы научных подходов к разработке	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и	Устный опрос Эссе, реферта

организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	социального предпринимательства и его роль в современном мире Тема 2. Основы теории социального проектирования Тема 3. Технологии и инструментарий социального проектирования Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	эссе
навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и его роль в современном мире Тема 2. Основы теории социального проектирования Тема 3. Технологии и инструментарий социального проектирования Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и его роль в современном мире	Контрольная работа 1
2	Тема 2. Основы теории социального проектирования	Контрольная работа 2
3	Тема 3. Технологии и инструментарий социального проектирования	Контрольная работа 3
4	Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Ильин, В. В. Проектный менеджмент : практическое пособие / В. В. Ильин. — 4-е изд. — Москва : Интермедиагор, 2021. — 264 с.	ISBN 978-5-91349-097-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125332.html	По логину и паролю
2	Пахомова, Ю. В. Введение в проектную деятельность : практикум / Ю. В. Пахомова, Т. С. Наролкина. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 69 с. —	ISBN 978-5-7731-0921-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111496.html (По логину и паролю
3	Развитие предпринимательства: инновации, технологии, инвестиции : монография / А. В. Шаркова, И. Н. Шапкин, Л. А. Чалдаева [и др.] ; под редакцией М. А. Эскиндарова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 352 с.	ISBN 978-5-394-04684-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Павлов, А. Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения / А. Н. Павлов. — 7-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2021. — 272 с.	ISBN 978-5-93208-563-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109430.html	По логину и паролю
2	Беликова, И. П. Проектное управление : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 77 с.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121737.html	По логину и паролю
3	Шевченко, Д. А. Фандрайзинг образовательной организации : учебное пособие для обучающихся по дополнительным профессиональным программам / Д. А. Шевченко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 336 с.	ISBN 978-5-394-03175-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85479.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	<p>1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru</p> <p>2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/</p>
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО IBK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей</p>

	<p>диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p><u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p> <p>Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Основы социального проектирования и предпринимательства» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения

является выполнение практических заданий.

**10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости,
промежуточной аттестации по дисциплине**

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

*кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО
«Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

- 1) Дайте определение понятия «проект». Какие четыре особенности позволяют отличить проект от других видов работ, выполняемых в компании?
- 2) Каковы основные силы, изменившие стиль управления проектом? Каково было влияние этих сил на управление проектом?
- 3) Почему выполнение проектов важно для стратегического планирования и управляющего проектом?
- 4) Технический и социокультурный аспекты управления проектом — это две стороны одной медали. Объясните, почему?
- 5) Внедрение методов управления проектом в работу компании происходит скорее эволюционно, чем революционно. Почему компания не может за один год совершить скачок к целостной системе управления проектом?
- 6) Что означает интегрированный подход к управлению проектом? Почему этот подход особенно важен?
- 7) Объясните роль проектов в процессе стратегического управления.
- 8) Каким образом проекты связаны со стратегическим планом?
- 9) Почему описанная система приоритетов требует открытости и оглашения? Способствует ли процесс инициирования проектов снизу вверх? Препятствует ли это другим проектам? Почему?
- 10) Опишите оперативную систему, которая определит приоритет проекта по вкладу в стратегический план. Как эта система помогает распределить ресурсы компании и избежать непосильных обязательств, связанных с ресурсами? Как отличается ваша система от модели, приведенной в практическом случае?
- 11) Почему компания не должна полагаться только на КО1 при выборе проекта?
- 12) Какая информация включается в счет издержек?
- 13) Какая информация включается в «набор работ»?
- 14) Что такое смета, распределенная по времени, по набору работ?
- 15) Что означает термин «сворачивание набора» и в чем его важность для управляющего проектом?
- 16) Чем отличается структура распределения работ от сетевого графика проекта?
- 17) Как связаны структура распределения работ и сетевой график проекта?
- 18) Зачем надо разрабатывать структуру распределения работ? Почему бы не перейти сразу же к построению сетевого графика, минуя структуру распределения работ?
- 19) Почему знание резервов времени имеет значение для менеджера проекта?
- 20) Почему при построении сетевых графиков иногда пользуются отношениями задержки?
- 21) Что такое подвесная операция и когда она используется?
- 22) Какова цель фиктивных или псевдоопераций?
- 23) Чем отличаются операции от событий? 24) Каким образом информация по PERT отличается от информации по СРМ?
- 25) Как с помощью PERT рассчитать вероятность конкретной продолжительности выполнения проекта? Какие подходы лежат в основе этого метода?
- 26) Почему на практике метод PERT используется редко?
- 27) Определите 5 косвенных издержек для достаточно сложного проекта. Почему эти издержки классифицируются как косвенные?
- 28) Как руководитель проекта может использовать график стоимости проекта? Объясните.
- 29) При сокращении продолжительности проекта вы должны избегать общих фондов. Почему?
- 30) Сокращение продолжительности проекта повышает риск опоздания. Объясните.
- 31) Возможно ли сократить критический путь и сэкономить деньги? Объясните, как.

- 32) Почему важно учитывать косвенные издержки при анализе потенциальных альтернатив проекта?
- 33) Чувствительные и нечувствительные сети должны рассматриваться по-разному в решении вопроса о сокращении проекта. Дайте подробное объяснение рисков, связанных с изменением каждого типа сети проекта.
- 34) Как связаны календарное планирование ресурсов и приоритет проекта?
- 35) Каким образом календарное планирование ресурсов снижает гибкость в управлении проектом?
- 36) Назовите 6 причин, по которым календарное планирование ресурсов является важной задачей.
- 37) Как можно использовать аутсорсинг, чтобы смягчить 3 наиболее общих проблемы, связанных с календарным планированием ресурсов нескольких проектов?
- 38) Объясните риски, связанные с выравниванием ресурсов, сокращением или срочным выполнением проектов и установлением сроков продолжительности проекта или с необходимостью идти по графику при выполнении проекта.
- 39) Каковы относительные преимущества и недостатки функциональных и матричных структур и системы независимых команд для управления проектами?
- 40) В чем отличие функциональной матрицы от проектной?
- 41) При каких условиях целесообразнее использовать проектную матрицу по сравнению с системой независимых проектных команд?
- 42) Почему до принятия решения о том, какую именно структуру управления проектом выбрать, необходимо оценить культуру компании?
- 43) Что, по вашему мнению, более важно для успешной разработки проекта — формальная управленческая структура или культура основной компании?
- 44) Почему дирижер оркестра является подходящей метафорой для руководителя проекта? Какие аспекты управления проектом не отражает эта метафора? Вы можете привести пример других подходящих метафор?
- 45) Что вы должны делать в соответствии с моделью обмена влиянием для создания отношений сотрудничества, необходимых для выполнения проекта?
- 46) В чем различие использования валюты влияния руководителем проекта функциональной матрицы и влияния, которое использует руководитель профессиональной проектной команды?
- 47) Почему важно строить отношения раньше, чем они вам понадобятся?
- 48) Почему необходимо держать спонсоров в курсе событий?
- 49) Почему доверие — это функция и характера, и компетентности?
- 50) Какие из девяти качеств, ассоциирующихся с эффективным руководителем проекта, являются наиболее важными? Наименее важными? Почему?

Тематика рефератов

1. Эволюция систем управления проектами
2. Проблемы внедрения управления проектами в компании
3. Социальное проектирование как инструмент реализации молодежной политики РФ.

Эссе (примерная тематика)

1. Что такое социальное предпринимательство
2. Кто может стать социальным предпринимателем
3. Как стать социальным предпринимателем
4. Какие привилегии есть у социальных предпринимателей

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит

обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Проанализируйте критерии социального предпринимательства и приведите примеры организаций социального предпринимательства (не менее 5 организаций)

Форма ведения бизнеса — индивидуальное предпринимательство или юридическое лицо — не важна. Главное, чтобы бизнес соответствовал одному или нескольким критериям социального предпринимательства. Вот они:

Трудоустройство людей, нуждающихся в соцзащите. Это беженцы, одинокие или многодетные родители, инвалиды, малоимущие и пенсионеры — полный список категорий указан в Статье 24 ФЗ №209. Если таких сотрудников не меньше половины и вы тратите на их зарплату не меньше 25% от расходов, то можете претендовать на статус социального предпринимателя.

Реализация товаров, произведенных теми, кто нуждается в соцзащите. Продаете что-то, что делают инвалиды, пенсионеры или малоимущие — тоже попадаете под действие закона. Только вы должны получать от этой деятельности не менее 50% доходов и реинвестировать не менее 50% прибыли.

Производство товаров для тех, кто нуждается в соцзащите. Вы должны производить товары для бытовой, медицинской, трудовой, психологической сферы — например, делать инвалидные коляски или подгузники для лежачих больных.

Деятельность с общественно значимыми целями. К ней относятся педагогические услуги, организация отдыха и оздоровления детей, культурно-просветительские мероприятия, обучение профессиям. Если планируете открыть санаторий для детей или обучать новой профессии бывших заключенных, попадете под действие закона. Единственное дополнительное требование — получать от оказания таких услуг не менее 50% дохода и реинвестировать не менее 50% прибыли.

Контрольная работа 2

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

Транскаспийский газопровод — новый маршрут к экспортным рынкам. Отсутствие выхода к морю является большой проблемой для Туркменистана, поскольку делает невозможным экспорт газа за рубеж.

Транскаспийский газопровод (TCGP) откроет прямой выход в Турцию и на Запад через Азербайджан, в то время как сегодня поставки из этого региона должны осуществляться через Россию и Иран. Цель проекта Транскаспийского газопровода — способствовать созданию в

каспийском регионе новой системы транспортировки газа. Газопровод станет элементом, увеличивающим многообразие источников и маршрутов для экспорта каспийского газа в Турцию и Европу.

Президенты четырех государств — участников проекта (Грузия, Азербайджан, Туркменистан и Турция) подписали Декларацию в поддержку проекта. Осуществляет эту поддержку Правительство США.

В реализации проекта принимают участие международные корпорации— в частности, Shell и PSG International. Стоимость проекта оценивается в \$2,5 млрд.

Вопросы для анализа:

1. К какому типу проектов относится данный проект?
2. Какие факты подтверждают Ваше предположение?

Контрольная работа 3.

1. В чем смысл написания текста социального проекта по определенной форме? Разве творческий замысел нужно регламентировать схемой?

2. Какой проект можно считать жизнеспособным?

3. Дайте оценку презентации социального проекта, изложенного ниже. Тексты для анализа взяты из оригинально оформленного буклета, отпечатанного 5-тысячным тиражом и направленного в органы государственной власти, ряду общественных объединений и т. д. Проект получил поддержку и осуществляется с 1999 г. В то же время форма его представления дала повод для критики в некоторых средствах массовой информации. Чтобы не предопределять Вашего отношения к проекту, за которым стоят энтузиасты, многое делающие для развития социальной сферы, культурного процесса, воспитания детей, мы изменили его атрибуты, но сохранили формулировки, представленные в буклете.

Итак, проект «Снегурочка».

«Основные цели проекта. Создание новой традиции празднования масленицы. Формирование новых представлений о неотъемлемой героине масленицы — Снегурочке. Укрепление нравственных основ семьи и общества.

Содержание проекта. Основное содержание проекта направлено на развитие эмоциональных переживаний взрослых и детей, связанных с подготовкой к встрече, гостеванию и проходам Снегурочки. Содержание направлено на создание и укрепление семейных традиций. А по большому счету — на украшение жизни человека на Земле.

Участники проекта. Дети и взрослые. Здоровые и больные. Сказочные персонажи и реальные люди. Проживающие в селе и в городе, в поселке и на острове.

Исполнители проекта. Специалисты самых разных профессий. Психологи и педагоги. Социологи и историки. Художники и операторы. Сценаристы и режиссеры. Архитекторы и бизнесмены. Столяры и плотники. Слесари и электрики. Инженеры и менеджеры. Журналисты и писатели. Мамы и папы. Дедушки и бабушки. Мальчики и девочки.

Источники финансирования. Их поиск постоянно ведут руководители проекта в [названы города] и во всех городах и весях, которые хотят и могут помочь осуществиться столь дерзкой мечте.

Этапы осуществления проекта. В широком смысле проект вечен и не имеет временных рамок. Как не имеет временных рамок жизнь человека на Земле. В узком — с 1 по 7 марта каждого года.

Ожидаемые результаты. Изменение представлений о Снегурочке и отношения к ней в государстве, обществе, семье».

Что привлекает в проекте, а что создает неясности? Оцените проект по его описанию с позиций социального работника, бизнесмена — потенциального спонсора, главы органа местного самоуправления, с других ролевых позиций, которые сами и определите.

Контрольная работа 4

Разработайте социальный проект. Составьте текстовое описание проекта, используя модель «концентрических кругов»

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Промежуточная аттестация в 3 семестре проводится в виде тестового контроля знаний - зачет

1. Предприниматель собирается запустить стартап в сфере социального предпринимательства. Суть его бизнес-идеи заключается в том, что с помощью онлайн-платформы стартап будет находить клиентов для фрилансеров с ограниченными возможностями, а также продвигать продукцию, производимую социально незащищенными гражданами. Коммерческая составляющая будет заключаться в комиссии за посреднические и рекламные услуги. Подходит ли

данная бизнес-идея для социального предпринимательства в соответствии с требованиями законодательства?

Тип ответа: Одиночный выбор

А) Не подходит, так как в соответствии с Федеральным законом от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» социальным предприятием может считаться только субъект малого или среднего предпринимательства, который осуществляет деятельность по производству товаров (работ, услуг), предназначенных для социально незащищенных граждан, посреднические услуги такого рода законом не предусмотрены.

Б) Подходит, так как в соответствии с Федеральным законом от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» субъект малого или среднего предпринимательства, который обеспечивает реализацию производимых социально незащищенными гражданами товаров (работ, услуг), может получить статус социального предприятия. Услуги, предлагаемые стартапом, как раз подходят под данную категорию.

В) Не подходит, так как в соответствии с Федеральным законом от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие», социальным предприятием может считаться только субъект малого или среднего предпринимательства, который осуществляет деятельность по производству товаров (работ, услуг), предназначенных для социально незащищенных граждан, в целях создания для них условий, позволяющих преодолеть или компенсировать ограничения их жизнедеятельности, а также возможностей участвовать наравне с другими гражданами в жизни общества. – материал взят с сайта Студворк <https://studwork.org/shop/120245-osnovy-socialnogo-predprinimatelstva-sinergiya-2021gtest-s-otvetami>

2. Основным инструментом обеспечения максимальной эффективности продаж в социальном предпринимательстве выступает.....

- знание и понимание покупателей
- конкурентная среда
- производство товаров и услуг
- эффективное товародвижение

3. В системе заинтересованных сторон ... - это физические лица, персонифицирующие социальную проблему, на смягчение или решение

которой направлена деятельность конкретного субъекта социального предпринимательства:

- А) индивидуальные доноры
- Б) благополучатели
- В) потребители
- Г) волонтеры

4. Предприниматель думает, какую организационно-правовую форму для социального предприятия ему следует выбрать. Больше всего его волнует, что, если он выберет неподходящую организационно-правовую форму ведения бизнеса, ему не удастся получить статус социального предприятия. Как предпринимателю решить эту задачу?

Тип ответа: Одиночный выбор

А) Федеральный закон от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» не предусматривает никаких ограничений по организационно-правовым формам социальных предприятий. Главное, чтобы предприятие было субъектом малого и среднего предпринимательства (МСП) - предприниматель может выбрать любую организационно-правовую форму, наиболее выгодную для его проекта.

Б) Предприниматель в этом случае может выбрать только организационно-правовую форму «индивидуальный предприниматель» (ИП), так как Федеральный закон от 26.07.2019 №N 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» предусматривает ограничения по размеру предприятия, а ИП - единственная организационно-правовая форма, которая этим ограничениям может соответствовать.

В) Предпринимателю следует выбрать организационно-правовую форму «общество с ограниченной ответственностью» (ООО), так как социальному предприятию в любом случае придется привлекать инвестиции на развитие, а в случае с организационно-правовой формой «индивидуальный предприниматель» у него не будет такой возможности. Организационно-правовые формы «акционерное общество» (АО) и «публичное акционерное общество» (ПАО) не подходят, потому что предприятия, имеющие эту организационно-правовую форму, не могут быть субъектами малого и среднего бизнеса, что предусмотрено Федеральным законом 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие».

5. В бизнес-модели ... субъект социального предпринимательства выступает в качестве посредника между благополучателем и покупателем, реализовывая основную цель обеспечение доступа к рынку информации о благополучателе

- А) «Платформа»
- Б) «Доступ к рынку»
- В) «Занятость» «Доступ к товару/услуге»
- Г) «Благотворительность»

6. Согласно п. 1 ст. 50 Гражданского кодекса РФ, юридическими лицами признаются ...

- А) специалисты, работающие в области юриспруденции
- Б) юридические организации
- В) коммерческие организации
- Г) некоммерческие организации

7) Поступления от эмиссии облигаций, векселей, залладных, займов, а также от прочих краткосрочных или долгосрочных долговых инструментов являются примером денежных потоков от...

- А) текущей деятельности
- Б) инвестиционной деятельности
- В) финансовой деятельности

7. Согласно модели маркетинга по В. Камакуре, реклама является одним из элементовценности

- А) выбора
- Б) получения
- В) коммуницирования

8. Согласно практическому пособию по социальному предпринимательству К. Дардена-Филлипса, в формулировке миссии должно быть не более ... слов

- А) тридцати
- Б) сорока
- В) пятидесяти пяти

9. Согласно классическому определению Г. Чесборо, под бизнес-моделью компании понимается способ, который компания использует для ...

- А) создания ценностей и получения прибыли
- Б) продвижения товародвижения
- В) рекламы компании
- Г) привлечения потенциальных потребителей

9. Фирма, которая производит и реализует медицинскую технику, ортопедические изделия и технические средства, предназначенные для реабилитации после несложных спортивных травм, подала документы на получение статуса социального предприятия, так как этот вид деятельности фигурирует в Федеральном законе «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие». Фирме в получении

статуса социального предприятия было отказано. Законно ли то, что фирме отказали в получении статуса социального предприятия?

Тип ответа: Одиночный выбор

А) Да, так как Федеральный закон от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» предусматривает возможность получения статуса социального предприятия субъектами малого и среднего предпринимательства (МСП), которые специализируются на производстве и (или) реализации медицинской техники, ортопедических изделий, технических средств, которые могут быть использованы исключительно для профилактики инвалидности или реабилитации (абилитации) инвалидов

Б) Нет, отказ незаконен, так как в Федеральном законе от 26.07.2019 N 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» закреплено право предприятий, специализирующихся на такой деятельности, на получение статуса социального предприятия.

В) Да, отказ обоснован с точки зрения закона, так как согласно Федеральному закону от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в России» а части закрепления понятий «социальное предпринимательство» и «социальное предприятие» на предприятии, специализирующемся на производстве медицинской техники, ортопедических изделий и технических средств для реабилитации пациентов, должны работать сотрудники из одной или нескольких категорий социально незащищенных граждан, при этом доля таких сотрудников не может быть менее 50 % от общей численности персонала по итогам предыдущего календарного года.

10 На третьем этапе развития маркетинга как модели становления и развития субъекта социального предпринимательства в центре внимания маркетинга главенствующей была роль ...

А) «клиентоориентированности»

Б) сервиса как комплекса услуг, которым сопровождались новые товары/услуги, появляющиеся на рынке

В) товара как такового в качестве основы существования, выживания и развития компании

В) сферы продаж как мощного развития сбытовых и дистрибьюторских систем

11. Федеральный закон N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» был принят в...

А) 1998 г.

Б) 2003 г.

В) 2007 г.

Г) 2013 г.

12. Согласно мнению А. Остервальдера и И. Пинье, описание любой бизнес-модели должно включать ... основных компонентов, помогающих описать принципы создания, развития и успешной работы организации

Пять

Семь

Девять

Двенадцать

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				
Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Способен дать исчерпывающий ответ о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Дает ответ на основные вопросы о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Демонстрирует умение анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Демонстрирует фрагментарные умения теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Демонстрирует отсутствие умений теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	развитие у магистрантов системы научных знаний по основам психолого-педагогического проектирования и развитие способности к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать целостное представление о вопросах психолого-педагогического проектирования как образовательной технологии реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; - сформировать теоретические представления о специфике, назначении и структуре психолого-педагогического проекта; - развитие у магистрантов готовности разрабатывать и управлять психолого-педагогическими проектами, направленными на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы социального проектирования и предпринимательства» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.03.ДВ.01.01

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства», «Психология и педагогика развития гражданской активности»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
			ПК-2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими

	<p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>управления);</p>	<p>ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.3.</p> <p>Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
--	--	---------------------	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>Теоретические основы научных подходов к разработке психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>анализировать теоретические основы научных подходов к разработке психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>навыками обосновывать выбора теоретических основ научных подходов к разработке психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
<p>П - 2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа</p>	<p>анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа</p>	<p>навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа</p>

(предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	(предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	(предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зет 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР С
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология.	3	16	3	3	4	8
2	Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность.	3	16	3	3	4	8
3	Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования.	3	16	3	3	4	8
4	Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	3	16	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)	3					
	ИТОГО	3	72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)	
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	СР С

				Ле к	ПЗ/Пр. под.	Вн К Р	
1	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология.	3	16	3	3	4	8
2	Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность.	3	16	3	3	4	8
3	Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования.	3	16	3	3	4	8
4	Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	3	16	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)	3					
	ИТОГО	3	72	12	12	16	32

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология.	<p>Сущность понятия психолого-педагогическое проектирование. Функции проектной деятельности. Виды педагогического проектирования. Объекты проектирования. История развития проектного метода. Из истории проектирования в образовании. Историко-культурные источники развития педагогического проектирования. Объект исследования в психолого-педагогическом проектировании. Основные направления научных исследований в психолого-педагогическом проектировании. Достоинства метода проекта. Социальное проектирование. Развитие и применение идей проектной деятельности в педагогике. Проектирование как способ инновационного преобразования педагогической действительности. Психолого-педагогические условия осуществления проектной деятельности.</p>
2	Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность.	<p>Процессы психолого-педагогического проектирования. Психолого-педагогическое проектирование как метод деятельностного познания. Культура проектно-преобразующих экспериментальных разработок в образовании. Элементы проектной деятельности Проект, его признаки. Классификация проектов. Проектирование. Прогнозирование. Конструирование. Моделирование. Социальные проекты. Гранты. Инновационные проекты. Проектная культура.</p>
3	Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования.	<p>Методологические принципы психолого-педагогического проектирования. Технология психолого-педагогического проектирования. Методы в психолого-педагогическом проектировании. Сущность использования методов: мозговой атаки, синектики, фокальных образов, ТРИЗ, контрольных вопросов, создания сценариев. Деловая игра. Многофункциональность проектной деятельности. Принципы проектной деятельности: прогностичность, пошаговость, нормирование, обратная связь, продуктивность, культурной аналогии,</p>

		<p>саморазвития.</p> <p>Прямых и побочные эффекты проектной деятельности: освоение участниками дополнительных видов деятельности: диагностика, прогнозирование, экспертиза, рефлексия.</p> <p>Оценка результатов проектной деятельности.</p> <p>Критерии оценки результата: полнота реализации проектного замысла, соответствие контексту проектирования, соответствие культурному аналогу, степень новизны, социальная (практическая, теоретическая) значимость, гуманитарность, эстетичность, удовлетворенность участием в проекте, степень освоения процедур проектирования, синергический эффект, становление социального партнерства, наличие у участников потребности в дальнейшем развитии своего проектного опыта.</p>
4	Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	<p>Психолого-педагогическое проектирование как один из видов педагогического проектирования.</p> <p>Образовательный маршрут.</p> <p>Социальное, интеллектуальное, творческое саморазвитие всех субъектов образования.</p> <p>Качества, необходимые для выполнения проекта</p> <p>Развивающая функция проекта</p> <p>Умения и навыки проектирования у обучающихся</p> <p>Основные требования к подготовке, представлению, оформлению и презентации проекта</p> <p>Требования к портфолио</p> <p>Виды презентационных проектов</p> <p>Особенности создания проекта.</p> <p>Результат психолого-педагогического проектирования: развитие креативного мышления, воображения, приобретение умений и навыков командной и ролевой работы в проекте, формирование коммуникативной культуры, высокое качество произведенного проектного продукта.</p> <p>Результаты проектной деятельности, подготовка, их обоснование, представление и презентация. Особенности описания, представления и презентации проекта.</p> <p>Оценка результатов проектной деятельности. Организация выставки проектов и подготовка проектов к ней.</p> <p>Ошибки, допускаемые в подготовке, организации и реализации проектной деятельности.</p> <p>Использование информационно-коммуникационных технологий в процессе создания проектов</p>

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК 2	Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
ПК-2.1	Теоретические основы научных подходов к разработке психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования.	Устный опрос Эссе, реферат

		Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	
	анализировать теоретические основы научных подходов к разработке психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	Устный опрос Эссе, реферат
	навыками обосновывать выбора теоретических основ научных подходов к разработке психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	Устный опрос эссе
ПК-2.2.	базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	Устный опрос эссе
	анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	Устный опрос Эссе, реферат
	навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная	Устный опрос эссе

	проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления	деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	
ПК-2.3	Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	Устный опрос Эссе, реферат
	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	Устный опрос эссе
	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления	Тема 1. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология. Тема 2. Психолого-педагогическое проектирование как специальная деятельность. Тема 3. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования. Тема 4. Психолого-педагогическое проектирование как средство саморазвития всех субъектов образования.	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1 Теоретические концепции социального предпринимательства и его роль в современном мире	Тестовый контроль
2	Тема 2. Основы теории социального проектирования	Кейс 1
3	Тема 3. Технологии и инструментарий	Кейс 2

	социального проектирования	
4	Тема 4. Социальное проектирование и социальные инновации	Кейс 3,4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Ильин, В. В. Проектный менеджмент : практическое пособие / В. В. Ильин. — 4-е изд. — Москва : Интермедиа, 2021. — 264 с.	ISBN 978-5-91349-097-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125332.html	По логину и паролю
2	Пахомова, Ю. В. Введение в проектную деятельность : практикум / Ю. В. Пахомова, Т. С. Наролина. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 69 с. —	ISBN 978-5-7731-0921-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111496.html	По логину и паролю
3	Хелдман, К. Профессиональное управление проектом / К. Хелдман ; перевод А. В. Шаврин. — 8-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2022. — 761 с. —	ISBN 978-5-93208-582-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120882.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Павлов, А. Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения / А. Н. Павлов. — 7-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2021. — 272 с.	ISBN 978-5-93208-563-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109430.html	По логину и паролю
2	Беликова, И. П. Проектное управление : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 77 с.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121737.html	По логину и паролю
3	Шевченко, Д. А. Фандрайзинг образовательной организации : учебное пособие для обучающихся по дополнительным профессиональным программам / Д. А. Шевченко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 336 с.	ISBN 978-5-394-03175-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85479.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой

	<p>дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданым научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданым научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Основы психолого-педагогического проектирования» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедрой организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса

Тема 1-4

1. Предпосылки становления психолого-педагогического проектирования
2. Основные понятия психолого-педагогического проектирования
3. Функции проектной деятельности и виды педагогического проектирования
4. Гранты. Социальные проекты. Инновационные проекты.
5. Принципы проектной деятельности.
6. Субъекты проектной деятельности.
7. Особенности совместной проектировочной деятельности детей и взрослых
8. Объекты проектирования и специфика предмета проектной деятельности.
9. Этапы проектирования.
10. Виды проектов.
11. Понятия «проект» и «проектирование».
12. Уровни проектирования.
13. Международные проекты.
14. Проблемы проектирования психолого-педагогической среды.
15. Оценка результатов проектной деятельности.
16. Особенности проектного мышления.
17. Особенности поведения и системы отношений участников проектирования.
18. Приоритетные направления психолого-педагогического проектирования в работе с различными категориями людей.
19. Особенности проекта в психолого-педагогическом проектировании.
20. Психолого-педагогическое проектирование в современном мире.
21. Мониторинг результативности реализации психолого-педагогического проекта.

Тематика рефератов

1. Проектирование в системе образования.
2. Условия организации психолого-педагогического проектирования.
3. Эффективность психолого-педагогического проектирования.
4. Социальное партнерство в проектировании.
5. Понятие и сущность психолого-педагогического проектирования.
6. Проектная культура в сфере образования.
7. Исследования отечественных и зарубежных учёных в области психолого-педагогического проектирования.
8. Предмет и объект деятельности в психолого-педагогическом проектировании.
9. Этапы психолого-педагогического проектирования.
10. История становления и развития психолого-педагогического проектирования.
11. Тенденции развития психолого-педагогического проектирования в современности.
12. Психолого-педагогические основы проектирования в сфере общего образования.
13. Психолого-педагогические основы проектирования в профессиональной сфере деятельности.
14. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология.
15. Методология организации проектной деятельности.
16. Современные педагогические и психолого-педагогические технологии как результат проектной деятельности.
17. Процессуальные компоненты проектной деятельности.
18. Верификация проектной деятельности.
19. Алгоритмизация проектной деятельности
20. Психолого-педагогическое проектирование и социально-педагогическому проектированию.

Эссе (примерная тематика)

Актуальность проектирования для современного общества и системы образования. Виды проектов.

Проект, проектирование и проектная деятельность. Реализация, анализ и оценка проекта и проектной деятельности.

Перспективы развития в области психолого-педагогического проектирования и инновации. проектной деятельности.

1 Модель, моделирование, проектирование.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/ требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

1. Предварительная разработка основных деталей предстоящей деятельности учащихся и педагогов

1. педагогическое моделирование;
2. педагогическое конструирование;
3. педагогическое проектирование.

2. Способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом

1. проект;
2. план;
3. программа .

3. Тип педагогического проекта

1. исследовательский, творческий, игровой;
2. технический, исследовательский, игровой;
3. социальный, исследовательский, творческий.

4. Сознательная активность человека с четким определением цели, мотивов, достижения результативности

1. методика;
2. деятельность;
3. проектирование.

5. Проектная деятельность – это...

1. сознательная активность человека с четким определением цели, мотивов, достижения результативности;
2. план с четким определением, цели, мотивов, достижения результатов;
3. предварительная разработка основных деталей предстоящей деятельности учащихся и педагогов.

6. Разработка и создание формальной модели педагогического процесса или его составляющих, отражающей основные идеи, методы, формы, средства, приемы

1. педагогическое моделирование;
2. педагогическое конструирование;

3. педагогическое проектирование.

7. План – это

1. схематически записанная совокупность коротко сформулированных мыслей;
2. последовательность команд, которую выполняет в процессе обработки данных;
3. предварительный текст какого-нибудь документа, материал.

8. На каком этапе ставится цель, определяется актуальность и значимость проекта

1. подготовительный этап;
2. основной этап;
3. заключительный этап.

9. Что входит в основной этап

1. анализ результатов проекта;
2. подбор наглядно-дидактического материала; художественной литературы, репродукций картин; организация развивающей среды в группе;
3. ознакомление детей с художественной литературой, проведение бесед, работа с родителями, проведение занятий, проведение мероприятия.

10. Совокупность приемов контроля и оценки, направленных на решение задач оптимизации учебного процесса, дифференциации учащихся, а также совершенствования образовательных программ и методов педагогического воздействия

1. педагогическое моделирование;
2. педагогическая диагностика;
3. педагогическое конструирование.

11. Педагогика – это

1. раздел психологии развития, исследующий закономерности и механизмы, обеспечивающие возможность достижения высшей ступени (акме) индивидуального развития;
2. наука, изучающая закономерности возникновения, развития и функционирования психики и психической деятельности человека и групп людей;
3. наука о воспитании и обучении человека, прежде всего в детско-юношеском возрасте.

12. Процесс разработки и реализации проектов, направленных на организацию образовательного процесса и отдельных его видов и направлений

1. педагогическое проектирование;
2. образовательное проектирование;
3. педагогическое конструирование.

13. Дальнейшая детализация созданного проекта, приближающая его для использования в конкретных условиях реальными участниками воспитательных отношений

1. педагогическое моделирование;
2. педагогическая диагностика;
3. педагогическое конструирование.

14. Последовательность команд, которую выполняет в процессе обработки данных

1. проект;
2. план;
3. программа .

15. Образовательное проектирование включает в себя

1. воспитание и обучение личности;
2. построение методов и технологий;
3. воспитание и развитие учащихся.

Правильные ответы: 1 - В; 2 - А; 3 - А; 4 - Б; 5 - Б; 6 - А; 7 - А; 8 - А; 9 - В; 10 - Б; 11 - В; 12 - Б; 13 - В; 14 - В; 15 - А.

Кейс 1. Вас просят помочь поучаствовать в создании...коворкинг- пространства

Создайте проект коворкинг- пространства для студенческой молодежи с учётом всех тех знаний, которые Вы получили по основам психолого-педагогического проектирования.

Кейс 2. Вас просят помочь поучаствовать в создании... Образовательного маршрута

Создайте проект образовательного маршрута для молодежи с учётом всех тех знаний, которые Вы получили по основам психолого-педагогического проектирования.

Кейс 3. Вас просят помочь поучаствовать в создании...Герба

Создайте проект герба Вашей семьи с учётом всех тех знаний, которые Вы получили по основам психолого-педагогического проектирования.

Кейс 4. Вас просят помочь поучаствовать в создании...Флага

Создайте проект флага Вашей некоммерческой организации с учётом всех тех знаний, которые Вы получили по основам психолого-педагогического проектирования.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Промежуточная аттестация в 3 семестре проводится в виде тестового контроля знаний - зачет

Вопросы к (зачету)

1. Проектирования в рамках психолого-педагогического проектирования.
2. Проектная деятельность и её роль и значение в рамках изучаемой дисциплины.
3. Характеристика психолого-педагогического проектирования.
4. Специфические особенности проектирования.
5. Важность проектной деятельности.
6. Содержание и структура проектной деятельности.
7. Понятия проекта и его основные признаки.
8. Понятие проектирования и его основные признаки.
9. Классификация проектов и их примеры. Сравнение разных классификаций между собой.
10. Процесс и этапы педагогического проектирования.
11. Виды педагогических проектов. Сферы дальнейшего применения проектов.
12. Объекты педагогического проектирования.
13. Понятия модели.
14. Виды и функции моделей и моделирования.
15. Моделирование как процесс.
16. "Инновационный проект".
17. Успешность и особенности обеспечения условия и самой реализации инновационного проекта.
18. Социальные проекты. Гранты.
19. Алгоритм проектирования.
20. Особенности создания, описания, представления и презентации проекта.
21. Сущность методов: мозговая атака, синектика, фокальных образов, ТРИЗ, контрольных вопросов, создания сценариев. Деловая игра.
22. Результаты проектной деятельности, подготовка, их обоснование, представление и презентация.
24. Оценка результатов проектной деятельности. Организация выставки проектов и подготовка проектов к ней.

25. Ошибки, допускаемые в подготовке, организации и реализации проектной деятельности.
26. Интернет-технологии и основы психолого-педагогического проектирования.
27. Интернет-технологии и проектная деятельность.

Итоговый тестовый контроль знаний

- 1. Воспроизведение совершенной (прошлой) деятельности в целях ее анализа представляет собой:
 - а) проблему;
 - б) рефлексию;
 - в) совершенствование.
- 2. Достижение определенных целей зависит от обеспеченности:
 - а) деятельности и анализа;
 - б) способа и порядка использования ресурсов;
 - в) способа и порядка процессов.
- 3. Аспект представляет собой:
 - а) точку зрения, взгляд на что-нибудь;
 - б) комплексную задачу;
 - в) результат проектированной деятельности.
- 4. Что означает «проект»?
 - а) замысел;
 - б) достижение целей;
 - в) управленческое решение.
- 5. Направленное, обратимое и закономерное изменение представляет собой:
 - а) образование;
 - б) учебная деятельность;
 - в) развитие.
- 6. В каких аспектах рассматривается педагогическое проектирование?
 - а) деятельностном и процессуальном;
 - б) процессуальном и педагогическом;
 - в) процессуальном и продуктивном.
- 7. В отечественной педагогической науке педагогическое проектирование трактуется:
 - а) как школа будущего;
 - б) как смысл;
 - в) как самостоятельная полифункциональная педагогическая деятельность;
 - г) как мотивация педагогического коллектива.
- 8. Проектом является:
 - а) цель и результат проектирования;
 - б) ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы;
 - в) форма организации совместной деятельности людей.
- 9. Я.А. Коменский высказал идею:
 - а) внести в деятельность педагога исследовательский стимул для успешности обучения;
 - б) проектного обучения;
 - в) самостоятельности воспитанника в выработке понятий.
- 10. В какое положение ставит учащегося эвристический метод А. Дистерверга?
 - а) ставит в положение исследователя;
 - б) ставит в положение конкурирующего;
 - в) ставит в положение участника.
- 11. Как переводится латинское слово «projectus»?
 - а) задача;
 - б) цель;
 - в) проблема;
 - г) идея.
- 12. В основе целостности проектирования лежит замысел:
 - а) педагогической деятельности;
 - б) содержательной основы;

- в) совершенствования педагогической деятельности.
- 13. На философском уровне проект рассматривается как:
 - а) познавательная деятельность проектирования;
 - б) духовно-преобразовательная деятельность;
 - в) проектирование.
- 14. Комплексная задача, решение которой осуществляется с учетом социально-культурного контекста рассматриваемой проблемы, представляет собой:
 - а) педагогическое проектирование;
 - б) создание опорного конспекта;
 - в) образовательная система.
- 15. Цель проекта должна быть:
 - а) четкой и ясной;
 - б) проверяемой;
 - в) соответствующей местным особенностям;
 - г) все ответы правильные.
- 16. С точки зрения системного подхода, проект может рассматриваться как процесс:
 - а) управления;
 - б) планирования;
 - в) перехода системы из исходного состояния в конечный результат.
- 17. Проектирование представляет собой:
 - а) творческую деятельность по конструированию образовательного пространства;
 - б) неперенное, необратимое и закономерное изменение;
 - в) процесс и результат освоения личностью конкретных содержательных аспектов.
- 18. Особая форма активности ученика, направленная на изменение самого себя как субъекта, представляет собой:
 - а) развитие;
 - б) образование;
 - в) учебная деятельность.
- 19. Что понимается под термином «образование» по В.И. Далю?
 - а) целостный процесс придание душевного, умственного и духовного облика растущего человека;
 - б) направленное, необратимое и закономерное изменение;
 - в) особая форма активности учащегося.
- 20. Анализ является инструментом обнаружения:
 - а) проблемы;
 - б) ситуации;
 - в) мотива.
- 21. Проектированием является:
 - а) творческая деятельность по созданию образовательного пространства;
 - б) процесс создания искусственной питательной среды;
 - в) культурно-образовательная инициатива;
 - г) все ответы верны.
- 22. Для проектирования характерна нацеленность получения результата на основе прогностического знания, иначе это:
 - а) характерность;
 - б) конструктивность;
 - в) нацеленность;
 - г) закономерность.
- 23. Какие функции проектной деятельности являются основными?
 - а) аналитическая;
 - б) исследовательская;
 - в) прогностическая;
 - г) преобразующая;
 - д) все ответы верны.
- 24. Составной частью проектирования инновационной деятельности является: а) планирование;
 - б) программирование;
 - в) моделирование.
- 25. Процесс проектирования представляет собой:

- а) принятие решений в условиях неопределенности;
- б) деятельность, мероприятие, предполагающее осуществление комплекса каких-либо действий;
- в) система инновационных изменений.
- 26. Системой образования является:
 - а) открытая система;
 - б) закрытая система;
 - в) все ответы верны.
- 27. Критерий представляет собой:
 - а) степень достижения заданной цели;
 - б) образец изделия;
 - в) построение учебного плана;
 - г) признак, на основании которого производится оценка.
- 28. Активной формой отношений субъекта к объекту является:
 - а) проект;
 - б) деятельность;
 - в) метод.
- 29. Цель представляет собой:
 - а) желаемый результат;
 - б) логика;
 - в) интерес ресурсов;
 - г) формулировка.
- 30. Отличительные черты педагогической инновации:
 - а) предмет инновационной деятельности;
 - б) зависимость от объективных условий;
 - в) психологическая готовность;
 - г) все ответы верны.
- 31. Кто из ученых высказал идею внесения в деятельность педагога исследовательский стимул?
 - а) Ф. Динтер;
 - б) В.Х. Килпартик;
 - в) И.Г. Песталоцци;
 - г) Я.А. Коменский.
- 32. В современном понимании слово «проект» означает:
 - а) продукт проектирования;
 - б) информационная база;
 - в) все ответы верны.
- 33. Развитие личности возможно через:
 - а) учение;
 - б) воспитание;
 - в) деятельность;
 - г) все ответы правильны.
- 34. Управленческая структура предполагает взаимодействие 4-х видов управленческих действий:
 - 1) руководство;
 - 2) организация;
 - 3) планирование;
 - 4) контроль.

Расставьте их по порядку реализации:

- а) 1,2, 3,4;
- б) 2,3, 1,4;
- в) 3,2, 4,1;
- г) 4, 2, 1,3.
- 35. Что представляет собой методология организации, планирование, руководство человеческими и материальными ресурсами, направленное на эффективное достижение целей?
 - а) инновационная деятельность;
 - б) проектная деятельность;
 - в) управление проектом.
- 36. Функции управления проектом включают:
 - а) планирование, анализ, администрирование;

- б) составление и сопровождение бюджета проекта;
- в) организацию, осуществление, мониторинг;
- г) все варианты верны.
- 37. Что может быть результатом экономических инноваций в области образования?
 - а) новые механизмы государственного финансирования отрасли;
 - б) налоговое стимулирование инвестиций в сферу образования;
 - в) новые механизмы оплаты труда и экономии от масштаба образовательной деятельности;
 - г) новые механизмы финансирования образования предприятиями;
 - д) все выше перечисленные ответы.
- 38. На что существенно влияют результаты технологических инноваций?
 - а) на характер преподавательской деятельности;
 - б) на освоение экономических инноваций;
 - в) на увеличение числа потребителей и спрос на образование;
 - г) на создание продукта.
- 39. Что является показателем исследовательского этапа проекта?
 - а) актуальность;
 - б) тематика;
 - в) исследование.
- 40. Продукт проектной деятельности представляет собой:
 - а) проект, главной целью которого является выдвижение и проверка гипотезы;
 - б) разрабатываемое участниками проектной группы реальное средство разрешения поставленной проблемы.
- 41. В результате социально-педагогического проектирования изменяются:
 - а) деятельность;
 - б) условия;
 - в) влияние;
 - г) процесс.
- 42. Для проектной деятельности, осуществляемой в рамках педагогического процесса значимо получение двух видов результатов (выберите два ответа):
 - а) системного;
 - б) продуктного;
 - в) социального;
 - г) человеческого.
- 43. Когда формировалась наука о нововведении?
 - а) XIX в.;
 - б) XX в.;
 - в) XXI в.
- 44. Предмет деятельности педагогических инноваций?
 - а) педагогическая деятельность;
 - б) учебный процесс;
 - в) личность ученика, учителя;
 - г) анализ деятельности школы.
- 45. Чем определяется тема педагогического проектирования?
 - а) теорией и потребностями школы;
 - б) практикой, нуждами и потребностями школы;
 - в) анализом деятельности школы.
- 46. Какая фаза включает в себя презентацию продукта и модернизацию?
 - а) концептуальная;
 - б) процессуальная;
 - в) эксплуатационная.
- 47. Кому принадлежит высказывание «Процесс проектирования - это принятие решений в условиях неопределенности с тяжелыми последствиями в случае ошибки»? а) А.И. Панов;
 - б) М.М. Левина;
 - в) М.Г. Азимов.
- 48. В основе целостности проектирования лежит замысел:
 - а) педагогической деятельности;
 - б) содержательной основы;
 - в) совершенствование педагогической деятельности.

- 49. Отличительные черты педагогической инновации:
 - а) предмет инновационной деятельности;
 - б) зависимость от объективных условий;
 - в) психологическая готовность;
 - г) все ответы верны.
- 50. Для проектирования характерна нацеленность получения результата на основе прогностического знания, иначе это:
 - а) характерность;
 - б) конструктивность;
 - в) нацеленность;
 - г) закономерность.

Ключ к заданиям:

1	б	11	в	21	г	31	г	41	б
2	б	12	в	22	б	32	в	42	б, г
3	а	13	б	23	д	33	г	43	б
4	а	14	а	24	в	34	б	44	в
5	в	15	г	25	а	35	в	45	б
6	в	16	в	26	а	36	г	46	в
7	в	17	а	27	г	37	Д	47	в
8	б	18	в	28	б	38	а	48	в
9	а	19	а	29	а	39	а	49	г
10	а	20	а	30	г	40	б	50	б

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				

типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	муниципального управления);	ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления	Способен в полном объеме владеть: навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Владет навыками применения разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Демонстрирует фрагментарные: навыки применения разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Демонстрирует отсутствие навыков применения разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации психолого-педагогических проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МИРОВОЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКИХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ
ИНИЦИАТИВ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	ознакомление студентов с мировой и российской практикой управления международными гражданскими и общественными проектами и программами
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - познакомить студентов с основными международными институтами реализации гражданских и общественных проектов и программ. - выявить межкультурные особенности в управлении международными гражданскими и общественными программами/проектами. - дать представление о критериях эффективности международной общественной программы/проекта. - актуализировать профессиональную готовность студентов к разработке и сопровождению гражданских и общественных проектов.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина “Мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив” относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.03.ДВ.01.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология и педагогика развития гражданской активности, Основные концепции политического поведения, Общественный контроль и развитие гражданского общества в Российской Федерации, Политические партии и общественные объединения современной России
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
организационно-управленческий (администрирование)	<ul style="list-style-type: none"> -Организация волонтерских проектов и программ, ориентированных на повышение мотивации в получении психологической помощи -Выявление проблем межведомственного характера в социальной сфере, подготовка предложений по 	ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой	ПК-2.1.Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
основные концепции и теории гражданской активности и основные направления форм гражданской активности в мировой практике	раскрывать понятия «гражданские инициативы», «общественные инициативы»	навыками анализа деятельности социально ориентированных НКО
ПК-2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
законодательную базу по вопросам гражданских и общественных инициатив	анализировать проблемы гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора, анализировать мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив	навыками анализа социальных инноваций по основным направлениям деятельности гражданских и общественных активистов
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
основные направления гражданского активизма в современной России	выявлять проблематику гражданского общества и социально ориентированных	навыками подготовки проектов по реализации гражданских и общественных инициатив

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнКР	
1	Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»	4	18	3	3	4	8
2	Тема 2. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: мировой опыт	4	18	3	3	4	8
3	Тема 3. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: российский опыт	4	18	3	3	4	8
4	Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России	4	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	4					

	ИТОГО		72	12	12	16	32
--	--------------	--	----	----	----	----	----

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	ВнКР	
1	Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»	5	18	2	2	1	13
2	Тема 2. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: мировой опыт	5	18	2	2	1	13
3	Тема 3. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: российский опыт	5	18	2	2	1	13
4	Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России	5	18	2	2	1	13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	5					
	ИТОГО		72	8	8	4	52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»	Теория коллективного действия (М.Олсон), теория заинтересованных групп (А.Бентли, Ж.Блондель), положения теории рационального выбора. Теории игр, в определении динамики уровня активности гражданских групп - положения теории мобилизации ресурсов (Ч.Тилли, К.Дженкинс, Д.Фридман и др.). Теория мобилизации ресурсов, парадигма Новых общественных движений. Исследования Токвиля форм гражданской активности. Концепция Токвиля как результат эволюции его взглядов и исследований по трем направлениям: исторически сложившийся характер отношения принципов демократии и аристократии в истории страны; особая роль государства в этом процессе; революционная идеология как автономная сфера социального бытия. Современный подход к гражданскому обществу и социологическая концепция Токвиля (конфликтные параметры демократии, динамика их изменения: классовое, половое, возрастное деление общества, его этнический состав, проблемы самоидентификации различных социальных меньшинств и реализации их прав, политизации этих прав в рамках национальных государств и в глобальной перспективе). Составляющие «социального капитала» по Роберту Дэвиуд Патнэму. Философские размышления Хабермаса: понятие коммуникативного разума, универсальное коммуникативное сообщество, эмансипации, теоретико-познавательного интереса, дискурс, концепция «кризиса легитимности позднего капитализма», «колонизация жизненного мира», «новая непрозрачность» и др. Центральные проблемы Хабермаса: рефлексивная модернизация, легитимация, постнациональная идентичность, мультикультурализм

2	Тема 2. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: мировой опыт	<p>Действующие формы осуществления общественного контроля в странах Европы: доступ граждан к информации о деятельности власти; журналистские расследования; индивидуальные или коллективные обращения граждан в органы государственной власти и местного самоуправления; участие граждан в управлении делами общества через органы местного самоуправления, собрания и сходы граждан, публичные слушания; научно-исследовательские, публицистические и художественные произведения, формирующие общественное мнение и воздействующие на правящую элиту; публичные обсуждения проектов законов и других важных вопросов государственной жизни; народная законодательная инициатива; общественные экспертизы законопроектов.</p> <p>Проблематика гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора на посткоммунистическом пространстве стран Европы.</p> <p>«Парламентский (общественный) контроль» и социальный аудит в Скандинавских странах: Швеции, Норвегии, Дании и Финляндии.</p> <p>Концепция "социального капитала" в США. Соотношение "исчезающего социального капитала" и "третьего сектора".</p> <p>Коммунитаризм как направление общественной мысли в США.</p> <p>Гражданское общество и идеи протестантской этики труда и индивидуализации общественной сферы в Западной культуре.</p> <p>Формы общественного (социального) партнерства в управлении природопользованием через негосударственные (неправительственные) и неприбыльные организации и ассоциации в США.</p> <p>Опыт становления гражданского общества в странах Дальнего Востока (Республика Корея, Сингапур, Тайвань, Япония и т.п.) при усилении существовавшей модели культуры (религии) и сохранении традиционных политико-психологических феноменов поведения.</p>
3	Тема 3. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: российский опыт	<p>Референдум как форма прямой демократии в соответствии с федеральным законом от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации».</p> <p>Гражданская инициатива как инструмент прямой демократии и форма участия граждан в законотворческом процессе федерального уровня, не имеющая законодательного закрепления, предоставляющая возможность самоорганизации населения, вне контекста интересов различных политических партий и общественных объединений.</p> <p>Проблема понятийного определения гражданских инициатив в субъектах РФ: «народная законотворческая инициатива» (Иркутская область); «народная правотворческая инициатива» (Липецкая, Калужская области); «народная инициатива» (Костромская область); «законодательная инициатива граждан» (Тамбовская, Волгоградская, Свердловская, Астраханская, Смоленская, Омская области); «гражданская законодательная инициатива» (г.Москва, Калининградская, Томская области); «гражданская инициатива» (Воронежская область, Ростовская область).</p> <p>Два способа реализации права гражданской инициативы: направление законодательным органам власти, для обязательного рассмотрения текстуально сформированного (оформленного) законопроекта, подписанного определенным числом граждан; направление законодательным органам власти законодательного предложения, содержащего концепцию, общие принципы и основные положения правового регулирования определенной группы общественных отношений.</p>
4	Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России	<p>Основные направления деятельности гражданских активистов: местные инициативы; поддержка и защита интересов социальных групп; объединения инвалидов, ветеранов; спортивные и национально-социальная ответственность бизнеса; участие в бюджетном процессе; гражданский контроль; гражданская экспертиза; гражданское образование.</p> <p>Внешние факторы возникновения общественных инициатив: наличие</p>

	<p>или отсутствие поддерживаемых и культивируемых в обществе или социальной группе ценностей участия каждого в активной социальной жизни; наличие или отсутствие ясных и общепринятых технологий и каналов донесения информации об инициативе до заинтересованных лиц и групп; наличие или отсутствие инфраструктуры поддержки инициативных групп и общественных организаций; наличие или отсутствие заинтересованности государства в гражданской активности, государственного давления на инициаторов; наличие или отсутствие законодательно закрепленных механизмов привлечения финансовых и материальных ресурсов для реализации инициатив.</p> <p>Законодательные документы, обеспечивающие повышения роли общественных организаций и объединений граждан в РФ (Указ Президента РФ 10.02.2012г об утверждении «Стратегии государственной национальной политики РФ на период до 2025 года» от; Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 599, "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки")</p> <p>Основные направления участия общественности по сохранению межэтнической стабильности в регионах: экспертная работа, организация мониторинга и формирование нормативно-правовой базы; просветительская работа; проведение мероприятий по медиации в сфере межнациональных конфликтов.</p> <p>Основные направления участия общественности в области образования и науки: Конкурс образовательных инноваций, вопросы качества образования и инструментов его оценки; проблематика нарушения прав отдельных групп граждан в получения образовательных услуг; социальное напряжение в сфере образования для детей с ограниченными возможностями здоровья; развитие инструментов информационной открытости и др.</p> <p>Основные направления участия общественности в области экологии: комплексная система общественно-государственного партнерства в сфере экозащиты; развитие единого информационного поля для анализа и общественного контроля экологических проблем; повышение экологической грамотности населения, вовлечение граждан и организаций всех форм собственности в реализацию экологической политики на региональном уровне, др.</p> <p>Основные направления участия общественности в социальной сфере: организация детского досуга; дополнительное бесплатное образование и воспитание; пропаганда здорового образа жизни; пропаганда традиционных культурно-исторических ценностей: проблема демографии, др.</p> <p>Роль социально ориентированных НКО, общественных советов при органах местного самоуправления, рабочих и экспертных групп в реализации механизмов гражданского активизма</p>
--	--

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
	ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
ПК-2.1	Знать основные концепции и теории гражданской активности и основные направления форм гражданской активности в мировой практике	Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»	Устный опрос

	Уметь раскрывать понятия «гражданские инициативы», «общественные инициативы»	Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»	Устный опрос
	Владеть навыками анализа деятельности социально ориентированных НКО	Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России	Тест Устный опрос
ПК-2.2.	Знать законодательную базу по вопросам гражданских и общественных инициатив	Тема 3. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: российский опыт	Устный опрос
	Уметь анализировать проблемы гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора, анализировать мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив	Тема 2. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: мировой опыт	Устный опрос
	Владеть навыками анализа социальных инноваций по основным направлениям деятельности гражданских и общественных активистов	Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»	Устный опрос
ПК-2.3	Знать основные направления гражданского активизма в современной России	Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России	Тест Устный опрос
	Уметь выявлять проблематику гражданского общества и деятельности социально ориентированных	Тема 3. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: российский опыт	Устный опрос
	Владеть навыками подготовки проектов по реализации гражданских и общественных инициатив	Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России	Тест Устный опрос

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
2	Тема 2. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: мировой опыт	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
3	Тема 3. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: российский опыт	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей
4	Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Конспектирование 3. Реферирование литературы 4. Аннотирование книг, статей

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Мировая политика. Передовые рубежи и	Цифровой образовательный ресурс	По логину и

	красные линии : монография / А. В. Булавин, О. Г. Карпович, А. В. Манойло, В. Б. Мантусов. — Москва : Российская таможенная академия, 2018. — 456 с. — ISBN 978-5-9590-0973-1	IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/84855.html	пароллю
2	Гражданский процесс : учебное пособие (курс лекций) / составители Г. О. Беланова, Н. Ш. Ибрагимова, С. И. Мухаметова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92682.htm	По логину и пароллю
3	Гражданско-правовая ответственность : методические указания для подготовки к практическим занятиям и самостоятельной работе для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» (гражданско-правовой профиль) / составители И. В. Петров. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/66845.html	По логину и пароллю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Пучинский, В. К. Гражданский процесс зарубежных стран / В. К. Пучинский ; под редакцией В. В. Безбах. — Москва : Зерцало, 2016. — 520 с. — ISBN 978-5-94373-340-6	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/64360.html	По логину и пароллю
2	Карпов, А. С. Отбор молодежных научно-инновационных проектов. Требования, задачи, методы оценки / А. С. Карпов, А. С. Простомолотов. — Москва : Российский государственный университет инновационных технологий и предпринимательства, 2011. — 135 с. — ISBN 978-5-98427-025-0	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/33841.html	По логину и пароллю
3	Кузьменкова, М. А. Связи с общественностью. Гражданский диалог : учебное пособие / М. А. Кузьменкова. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2010. — 288 с. — ISBN 978-5-211-05809-5	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/13158.html	По логину и пароллю
4	Толстых, В. Хочу – Могу – Должен. Опыт общественной автобиографии личности / В. Толстых. — Москва : Прогресс-Традиция, 2015. — 336 с. — ISBN 978-5-89826-424-6	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/27922.html	По логину и пароллю
5	Дегтярева, И. И. Перевод и реферирование общественно-политических текстов из средств массовой информации : учебное пособие / И. И. Дегтярева, В. Г. Лядский. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018 — 191 с. — ISBN 978-5-6042041-4-6	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88532.html	По логину и пароллю
6	Дерюгина, Т. В. Пределы осуществления гражданских прав : монография / Т. В. Дерюгина. — Москва : Зерцало-М, 2010. — 248 с. — ISBN 978-5-94373-189-1	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/4531.html	По логину и пароллю
7	Кузнецов, А. Н. Субъекты гражданских правоотношений : избранные лекции по Гражданскому праву / А. Н. Кузнецов ; под редакцией Г. В. Алексеев. — Саратов : Вузовское образование, 2013. — 173 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/13856.html	По логину и пароллю
8	Организация отношений с инвесторами:	Цифровой образовательный ресурс	По логину и

	российская и зарубежная практика / А. Буздалин, А. Каминская, К. Крючков [и др.]. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-9614-1438-7	IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82772.html	паролю
9	Борисова, Е. Г. Язык общественно-политической коммуникации : учебное пособие для магистратуры по специальности «Реклама и связи с общественностью» / Е. Г. Борисова. — Москва : Московский городской педагогический университет, 2012. — 168 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/26673.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	<p>1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru</p> <p>2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/</p>
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО IBK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p>

	<p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p><u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные

тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

Заместитель заведующего кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Зверкова Елизавета Михайловна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Основные теории гражданской активности и генезис понятия «гражданские инициативы»

Устный опрос:

1. Раскройте основные идеи Токвиля в работах: "Демократия в Америке", "Старый порядок и революция" "Воспоминания" о революции.
2. Преимущества и недостатки этой концепции государственного управления Токвиля.
3. Раскройте основные идеи Хабермаса Юргена в работах: «Расколотый Запад», «Будущее человеческой природы: На пути к либеральной евгенике», «Вовлечение другого: Очерки политической теории», «Моральное сознание и коммуникативное действие», Политические работы, «Философский дискурс о модерне». «Между натурализмом и религией. Философские статьи».
4. Раскройте основные идеи Роберт Дэвид Патнэм в работах: «Чтобы демократия работала: Гражданские традиции в современной Италии», «Боулинг в одиночку: крах и возрождение американского сообщества».

Тема 2. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: мировой опыт

Устный опрос:

1. Объясните различия в понятиях «гражданское общество» и «третий сектор». Что составляет суть третьего сектора
2. Какие формы имеет социальное предпринимательство в России и США?
3. Приведите 5 признаков НКО по Лестеру Саламону
4. В чем была основная проблема деятельности организаций третьего сектора на посткоммунистическом пространстве стран Европы.
5. Назовите основные направления деятельности европейских общественных организаций.
6. Назовите основные направления деятельности общественных организаций Скандинавии
7. Назовите основные направления деятельности общественных организаций в США
8. Назовите основные направления деятельности общественных организаций Дальнего Востока
9. Почему Лестеру Саламону считает, что мы находимся в точке всемирного преобразования

Тема 3. Гражданская инициатива как инструмент гражданского общества: российский опыт

Устный опрос:

1. Назовите инструменты прямой демократии
2. Что такое «гражданская инициатива»

3. Чем отличаются гражданские от общественных инициатив?
4. Раскройте способы реализации права гражданской инициативы

Тема 4. Основные направления гражданского активизма в современной России

Устный опрос:

1. Перечислите и охарактеризуйте направления деятельности гражданских активистов
2. Назовите внешние факторы возникновения общественных инициатив
3. Перечислите законодательные документы, обеспечивающие повышения роли общественных организаций и объединений граждан в РФ
4. В чем состоит роль и функции социально ориентированных НКО?

Тестовые задания для текущего контроля

1. Рекомендация гражданина по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов, деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, развитию общественных отношений, улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества является таким видом обращения, как

- 1) официальная речь
- 2) предложение
- 3) заявление
- 4) жалоба

2.. Просьба гражданина о содействии в реализации его конституционных прав и свобод, либо сообщение о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе государственных органов, органов местного самоуправления и должностных лиц, либо критика деятельности указанных органов и должностных лиц называется

- 1) официальной речью
- 2) предложением
- 3) заявлением
- 4) жалобой

3. Просьба гражданина о восстановлении или защите его нарушенных прав, свобод или законных интересов либо прав, свобод или законных интересов других лиц называется

- 1) официальной речью
- 2) предложением
- 3) заявлением
- 4) жалобой

4 Письменное обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в соответствии с их компетенцией, рассматривается в течение _____ со дня регистрации письменного обращения.

- 1) 10 дней
- 2) 14 дней
- 3) 30 дней
- 4) 45 дней

5. Массовое присутствие граждан в определенном месте для публичного выражения общественного мнения по поводу актуальных проблем преимущественно

общественно-политического характера называется

- 1) собранием
- 2) митингом
- 3) демонстрацией
- 4) шествием

6. Публичное выражение мнений одним или несколькими гражданами, использующим(ми) плакаты, транспаранты и иные средства наглядной агитации, без передвижения и звукоусиливающих технических средств называется

- 1) пикетированием
- 2) демонстрацией
- 3) митингом
- 4) шествием

7. К разрешенным видам публичных общественно-политических мероприятий российское законодательство относит

- 1) собрание
- 2) забастовку
- 3) пикетирование
- 4) шествие
- 5) маевку
- 6) демонстрацию
- 7) митинг

8. Организаторами публичного мероприятия могут быть

- 1) студент — пятикурсник университета, получивший неудовлетворительные оценки по двум экзаменам
- 2) пятнадцатилетний школьник, борющийся за отмену обязательной школьной формы
- 3) региональное отделение партии, победившей на выборах в Государственную Думу
- 4) группа фанатов футбольного клуба «Зенит»
- 5) человек, находящийся в местах лишения свободы за создание незаконного вооруженного формирования

9. Правом участвовать в осуществлении общественного контроля ФЗ-№212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» наделяет:

- А. Граждан РФ.
 - Б. Иностранцев граждан.
 - В. Лиц без гражданства.
 - Г. Беженцев и вынужденных переселенцев.
 - Д. Негосударственные некоммерческие организации.
- Ключ: А, Д.

10. Участие граждан в осуществлении общественного контроля, по ФЗ-№212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» является:

- А. Добровольным.
 - Б. Обязательным только в установленной сфере деятельности.
 - В. Обязательным.
- Ключ: А.

11. Роль гражданина при осуществлении общественного контроля, по ФЗ-№212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»:

- А. Общественный инспектор.

- Б. Общественный эксперт.
 - В. Социальный аудитор.
 - Г. Общественный оценщик.
 - Д. Общественный контролер.
- Ключ: А, Б.

12. *Вставьте пропуски:* «Общественный контроль - деятельность субъектов общественного контроля, осуществляемая в целях _____ (А) за деятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, иных органов и организаций, осуществляющих в соответствии с федеральными законами отдельные _____ (Б) полномочия, а также в целях общественной проверки, анализа и общественной _____ (В) издаваемых ими актов и принимаемых решений.

Ключ: А - наблюдения, Б – публичные, В - оценки.

13. *Формы общественного контроля:*

- А. Предусмотрены федеральным законодательством.
 - Б. Предусмотрены законодательством РФ и субъектов РФ.
 - В. Предусмотрены законодательством РФ, субъектов РФ и нормативными муниципальными актами.
- Ключ: А.

14. *Цели общественного контроля по ФЗ-№212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»:*

- А. Обеспечение реализации и защиты прав и свобод человека и гражданина.
 - Б. Обеспечение прав и законных интересов негосударственных некоммерческих организаций.
 - В. Обеспечение учета общественного мнения при принятии решений органами государственной власти.
 - Г. Общественная оценка деятельности органов местного самоуправления.
 - Д. Все вышеперечисленное.
- Ключ: Д.

15. *Задачи общественного контроля по ФЗ-№212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»:*

- А. Формирование и развитие гражданского правосознания.
 - Б. Повышение уровня доверия граждан к деятельности государства.
 - В. Содействие предупреждению и разрешению социальных конфликтов.
 - Г. Реализация гражданских инициатив, направленных на защиту прав и свобод человека.
 - Д. Все вышеперечисленное.
- Ключ: Д.

15. *Задачи общественного контроля по ФЗ-№212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»:*

- А. Обеспечение прозрачности и открытости деятельности государственных и муниципальных организаций.
 - Б. Формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению.
 - В. Повышение эффективности деятельности органов государственной власти.
 - Г. Интеграция административного и общественного контроля.
 - Д. Все вышеперечисленное.
- Ключ: А, Б, В.

Тестовая контрольная работа проводится как промежуточная форма. Предназначена

для оценки знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе теоретических и практических занятий курса.

Оценка за тестовую контрольную работу выставляется в соответствии со следующими критериями:

Оценка «отлично» (5 баллов) - 81-100% правильных ответов

Оценка «хорошо» (4 балла) - 66-80% правильных ответов

Оценка «удовлетворительно» (3 балла) - 51 -65% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» - 50% и менее правильных ответов.

Продолжительность сеанса тестирования - не более 35 минут.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Зачет состоит из двух форм контроля:

- подготовка письменной работы
- подготовка письменных ответов на вопросы

Письменное задание

Приведите пример гражданской инициативы из другой страны. Кратко опишите суть и раскройте следующие вопросы.

1. Какой концепции гражданского общества она больше соответствует? Почему?
 2. Какие функции выполняет? Приведите примеры.
 3. Можно ли отнести эту инициативу к деятельности НКО? Поясните почему.
 4. Кем поддерживается инициатива? Государством? Обществом? Добровольцами? Международным сообществом? Как именно эта поддержка реализуется? В чем ее плюсы и минусы/трудности?
 5. Сравните с аналогичными по цели инициативами в России. В чем состоят существенные отличия? Чем они обусловлены?
- Объем работы около 10 тыс. знаков.

Вопросы для письменного ответа.

Выбрать 3 вопроса, на каждый вопрос написать ответ в объеме не менее 1.5 страниц печатного текста

1. Раскройте понятие «Гражданское общество» в интерпретации Alexis de Tocqueville. В чем преимущества и недостатки этой концепции?
2. Раскройте понятие «Гражданское общество» в понимании Robert Putnam. В чем преимущества и недостатки этой концепции?
3. Раскройте понятие «Гражданское общество» в понимании Jürgen Habermas. В чем преимущества и недостатки этой концепции?
4. Раскройте функции гражданского общества. Приведите примеры.
5. Объясните различия в понятиях «гражданское общество» и «третий сектор». Что составляет суть третьего сектора?
6. Приведите 5 признаков НКО по Лестеру Саламону. Приведите примеры организаций, которые им соответствуют. Поясните почему.
7. Добровольческие организации, благотворительные организации, общественные организации, членские организации, некоммерческие организации, неприбыльные организации – все эти термины обозначают похожие организации, но отличаются друг от друга. Чем?
8. Какие преимущества и какие возможные негативные последствия имеет активная поддержка государством третьего сектора?
9. Формы социального предпринимательства в России и США?
10. Признаки НКО по Лестеру Саламону
11. Основные направления деятельности европейских общественных организаций.
- 12.. Основные направления деятельности общественных организаций Скандинавии
- 13.. Основные направления деятельности общественных организаций в США
- 14.. Основные направления деятельности общественных организаций Дальнего Востока
15. Инструменты прямой демократии
16. Что такое «гражданская инициатива»
17. Чем отличаются гражданские от общественных инициатив?
18. Способы реализации права гражданской инициатив
19. Формы гражданской активности
20. Внешние факторы возникновения общественных инициатив
21. Законодательные документы, обеспечивающие повышения роли общественных организаций и объединений граждан в РФ
22. Роль и функции социально ориентированных НКО?
23. Формы общественной активности

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций				

разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления)				
Знать основные концепции и теории гражданской активности и основные направления форм гражданской активности в мировой практике	В полном объеме знает основные концепции и теории гражданской активности и основные направления форм гражданской активности в мировой практике	Знает основные основные концепции и теории гражданской активности и основные направления форм гражданской активности в мировой практике	Очень ограниченно знает основные концепции и теории гражданской активности и основные направления форм гражданской активности в мировой практике	Не знает основные концепции и теории гражданской активности и основные направления форм гражданской активности в мировой практике
Уметь раскрывать понятия «гражданские инициативы», «общественные инициативы»	В полном объеме раскрывает понятия «гражданские инициативы», «общественные инициативы»	Раскрывает понятия «гражданские инициативы», «общественные инициативы», может ошибаться	Неуверенно раскрывает понятия «гражданские инициативы», «общественные инициативы»	Не владеет понятиями «гражданские инициативы», «общественные инициативы»
Владеть навыками анализа деятельности социально ориентированных НКО	Уверенно владеет навыками анализа деятельности социально ориентированных НКО	Владеет навыками анализа деятельности социально ориентированных НКО	Владеет навыками анализа деятельности социально ориентированных НКО в ограниченном объеме	Не владеет навыками анализа деятельности социально ориентированных НКО
ПК-2.2.Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления)				
Знать законодательную базу по вопросам гражданских и общественных инициатив	Знает законодательную базу по вопросам гражданских и общественных инициатив	Знает законодательную базу по вопросам гражданских и общественных инициатив	Знает законодательную базу по вопросам гражданских и общественных инициатив	Не знает законодательную базу по вопросам гражданских и общественных инициатив
Уметь анализировать проблемы гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора, анализировать мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив	Уверенно анализирует проблемы гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора, мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив	Анализирует проблемы гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора, мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив, использует базовые методы анализа	Анализирует проблемы гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора, мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив, допускает ошибки при выборе методов анализа, не может объяснить свой выбор	Не может проанализировать проблемы гражданского общества и деятельности организаций третьего сектора, мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив
Владеть навыками анализа социальных инноваций по основным направлениям деятельности гражданских и общественных активистов	Уверенно анализирует социальных инноваций по основным направлениям деятельности гражданских и общественных активистов	Анализирует социальных инноваций по основным направлениям деятельности гражданских и общественных активистов, использует базовые методы анализа	Анализирует социальных инноваций по основным направлениям деятельности гражданских и общественных активистов, допускает ошибки при выборе методов анализа, не может объяснить свой выбор	Не может проанализировать социальные инноваций по основным направлениям деятельности гражданских и общественных активистов
ПК-2.3.Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к				

разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления)				
Знать основные направления гражданского активизма в современной России	Знает основные направления гражданского активизма в современной России	Знает основные направления гражданского активизма в современной России, может допускать ошибки	Частично знает направления гражданского активизма в современной России	Не знает основные направления гражданского активизма в современной России
Уметь выявлять проблематику гражданского общества и деятельности социально ориентированных	Уверенно выявляет проблематику гражданского общества и деятельности социально ориентированных	Выявляет проблематику гражданского общества и деятельности социально ориентированных, использует базовые средства оценки и анализа	Допускает много ошибок при выявлении проблематики гражданского общества и деятельности социально ориентированных	Не выявляет проблематику гражданского общества и деятельности социально ориентированных
Владеть навыками подготовки проектов по реализации гражданских и общественных инициатив	Уверенно владеет навыками подготовки проектов по реализации гражданских и общественных инициатив	Владеет базовыми навыками подготовки проектов по реализации гражданских и общественных инициатив	При подготовке проектов по реализации гражданских и общественных инициатив допускает много ошибок	Не владеет навыками подготовки проектов по реализации гражданских и общественных инициатив



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕОРИЯ И МЕХАНИЗМЫ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	<p>- Развитие системы научных знаний по теории и механизмам современного государственного управления, как теоретико-практической базы для проектов, направленных на развитие муниципальных и государственных образований РФ.</p> <p>- Формирование у слушателей углубленного и системного представления о современных проблемах функционирования органов государственной власти и местного самоуправления в условиях социально-политических трансформаций современной российской системы управления.</p>
Задачи дисциплины	<p>– Освоение слушателями основных категорий и понятий, концепций и теорий, позволяющих всесторонне осмыслить изменения функционирования системы публичного управления.</p> <p>– Рассмотрение слушателями отдельных аспектов функционирования институтов публичной власти, как системного явления, с обоснованием существенных компонентов системы государственного и муниципального управления;</p> <p>– Изучение механизмов функционирования институтов в сфере государственного и муниципального управления, взаимодействия институтов публичной власти в различных секторах общественных отношений.</p>

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и механизмы современного государственного управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.01

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства», «Психология и педагогика развития гражданской активности»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения);	ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими

	<p>консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.2.</p> <p>Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.3.</p> <p>Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
--	--	--	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.</p>	<p>Анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.</p>	<p>Навыками обоснования выбора научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.</p>
<p>П - 2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		

управления);		
Базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Определять инструментарий и методы организации и проведения мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Навыками разработки мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет зет академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Обзор современных проблем государственного управления.	2	20	4	4	4	8
2	Особенности организации высших органов государственной власти в Российской Федерации.	2	20	4	4	4	8
3	Особенности организации региональных органов государственной власти в Российской Федерации.	2	21	4	4	4	9
4	Методы совершенствования механизмов государственного управления с в Российской Федерации.	2	20	4	4	4	8
Промежуточная аттестация		2	27				
ИТОГО			108	16	16	16	33

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Обзор современных проблем государственного управления.	3	20	3	4		13
2	Особенности организации высших органов государственной власти в Российской Федерации.	3	22	3	4		15
3	Особенности организации региональных органов государственной власти в Российской Федерации.	3	22	3	4		15
4	Методы совершенствования механизмов государственного управления с в Российской Федерации.	3	17	3	4		10
Промежуточная аттестация		3	27				
ИТОГО		3	108	12	16		53

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1: Обзор современных проблем государственного управления.	Предмет, метод и сущность государственного и муниципального управления. Характерные черты государственного управления. Понятие, признаки и сущность государства. Государственный аппарат. Понятие объективных условий государственного управления. Характеристика Российской Федерации с точки зрения объективных условий государственного управления. Субъективный фактор государственного управления. Сочетание типичного и уникального в государственном управлении.
2	Тема 2: Особенности организации высших органов государственной власти в Российской Федерации.	Механизм реализации государственной власти на федеральном уровне. Президент в системе государственного управления. Система и структура федеральных органов исполнительной власти. Федеральное Собрание Российской Федерации. Судебная власть в Российской Федерации
3	Тема 3: Особенности организации региональных органов государственной власти в Российской Федерации.	Система и структура органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Особенности федеративного устройства России. Организационно-правовые основы функционирования Российской Федерации. Разграничение полномочий и предметов ведения между федерацией и субъектами. Национальный компонент в управлении. Вопросы изменений в административной сфере. Методы совершенствования взаимодействия между органами региональной власти. Состояние системы местного самоуправления в России.
4	Тема 4: Методы совершенствования механизмов государственного управления с в Российской Федерации.	Основные механизмы государственного управления в Российской Федерации. Методы совершенствования. Органы местного самоуправления. Финансовая основа. Формы участия населения в решения вопросов местного значения и государственного значения. Оптимизация функций и структуры органов исполнительной власти. Распределение и разграничение полномочий между федеральным, региональным и местным уровнями власти. Оптимизация административных процессов в органах исполнительной власти. Оптимизация кадровой политики в системе государственного управления. Современные технологии противодействия коррупции. Государственно-частное партнерство. Электронное правительство.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки и в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК 2	Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими		

ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);			
ПК-1.1	Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 1: Обзор современных проблем государственного управления.	Устный опрос Эссе, реферат
	Анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 1: Обзор современных проблем государственного управления.	Устный опрос Эссе, реферат
	Навыками обоснования выбора научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 1: Обзор современных проблем государственного управления.	Устный опрос эссе
ПК-1.2.	Базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 2: Особенности организации высших органов государственной власти в Российской Федерации. Тема 3: Особенности организации региональных органов государственной власти в Российской Федерации.	Устный опрос эссе
	Анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 2: Особенности организации высших органов государственной власти в Российской Федерации. Тема 3: Особенности организации региональных органов государственной власти в Российской Федерации.	Устный опрос Эссе, реферат
	Навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 2: Особенности организации высших органов государственной власти в Российской Федерации. Тема 3: Особенности организации региональных органов государственной власти в Российской Федерации.	Устный опрос эссе
ПК-1.3	Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 4: Методы совершенствования механизмов государственного управления с в Российской Федерации.	Устный опрос Эссе, реферат
	Определять инструментарий и методы организации и проведения мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 4: Методы совершенствования механизмов государственного управления с в Российской Федерации.	Устный опрос эссе
	Навыками разработки мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Тема 4: Методы совершенствования механизмов государственного управления с в Российской Федерации.	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1: Обзор современных проблем государственного управления.	Контрольная работа 1
2	Тема 2: Особенности организации высших	Контрольная работа 2

	органов государственной власти в Российской Федерации.	
3	Тема 3: Особенности организации региональных органов государственной власти в Российской Федерации.	Контрольная работа 3
4	Тема 4: Методы совершенствования механизмов государственного управления с в Российской Федерации.	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Актуальные проблемы теории государства и права : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / М. М. Рассолов, А. И. Клименко, Н. А. Колоколов [и др.] ; под редакцией А. И. Клименко [и др.]. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2022. — 352 с.	ISBN 978-5-238-03605-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123356.html	По логину и паролю
2	Государственное управление и административное право: советская эпоха и современность [Электронный ресурс]: монография/ А.И. Стахов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2022.— 317 с.	https://www.iprbookshop.ru/122909 .— IPR SMART	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Качество российского государственного управления: проблемы и приоритеты / В. Н. Южаков, Е. И. Добролюбова, Ю. А. Тихомиров, А. Н. Старостина. — Москва : Дело, 2022. — 444 с.	ISBN 978-5-85006-394-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124072.html	По логину и паролю
2	Государственное и корпоративное управление : интегрированное учебное пособие / А. П. Агарков, Б. А. Геренрот, Е. А. Ерохина [и др.] ; под редакцией А. П. Агаркова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 235 с.	ISBN 978-5-394-04717-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120700.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL

	<p>Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>

	Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике
--	---

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Теория и механизмы современного государственного управления» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

*преподаватель кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»,
Шевченко Елена Николаевна*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. В чем суть дихотомии «политика/управление»?
2. В чем заключаются основные положения теории политических сетей?
3. Почему на современном этапе актуализируется проблема соотношения политики и управления?
4. Что представляет собой федеративная организация государства?
5. Каковы особенности государственного отраслевого и регионального управления?
6. Какие существуют модели взаимодействия федерального центра и регионов?
7. Какую власть называют учредительной? В чем состоит ее миссия?
8. На чем базируется мотивационный механизм управления поведением сотрудников в органах государственной власти?
9. Раскройте понятие «местное самоуправление в Российской Федерации».
10. Что является правовой основой местного самоуправления в Российской Федерации?
11. Перечислите полномочия федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области местного самоуправления.
12. Перечислите основные принципы территориальной организации местного самоуправления?
13. Какими нормативными правовыми актами органы местного самоуправления наделяются отдельными государственными полномочиями Российской Федерации и отдельными государственными полномочиями субъектов Российской Федерации?
14. Что представляется собой структура органов местного самоуправления?
15. При каком условии представительный орган муниципального образования может осуществлять свои полномочия?
16. В каком случае полномочия представительного органа муниципального образования могут быть прекращены досрочно?
17. Что составляет экономическую основу местного самоуправления?
18. В чем заключаются проблемы местного самоуправления на современном этапе?
19. В чем предназначение федеративной организации государства?
20. Что относится к принципам федеративного устройства, закрепленных в Конституции Российской Федерации?
21. Какие субъекты Российской Федерации имеют свою Конституцию?
22. Каким судом разрешаются споры о компетенции между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти ее субъектов?
23. Что является предметом исключительного ведения Российской Федерации?
24. Кто устанавливает особый порядок реализации отдельных полномочий, переданных органам государственной власти субъектов Российской Федерации?
25. Каким образом осуществляется финансовое обеспечение отдельных полномочий, переданных органам государственной власти субъектов Российской Федерации?
26. Каким нормативным документом органы местного самоуправления могут наделяться отдельными государственными полномочиями субъекта Российской Федерации по решению определенных вопросов,
27. Могут ли полномочия Российской Федерации, переданные для осуществления органам государственной власти субъекта Российской Федерации, передаваться органам местного самоуправления?
28. Могут ли органы местного самоуправления участвовать в осуществлении государственных полномочий, не переданных им?
29. Дайте определение понятию «государственная служба Российской Федерации» и «государственная гражданская служба».
30. Какие виды государственной службы включает система государственной службы?
31. Какие вопросы в области государственной гражданской службы находятся в ведении Российской Федерации, совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, субъекта Российской Федерации?
32. На какие группы и категории подразделяются должности государственной гражданской службы?

Тематика эссе

1. Изменения в системе государственного управления в РФ.
2. Оптимизация административных процессов в органах исполнительной власти.
3. Кадровая политика в системе государственного управления РФ.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/ требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Промежуточная аттестация в 3 семестре проводится в виде тестового контроля знаний - зачет

1. Понятие государства и государственного устройства. Объясните на современных российских примерах.
2. Понятие эффективного государства. Объясните на современных российских примерах.
3. Понятие сильного государства. Объясните на современных российских примерах.
4. Государство и рынок: диалектика их взаимоотношений в современном государстве. Объясните на современных российских примерах.
5. Диалектика централизации и координации государственного управления. Объясните на современных российских примерах.
6. Понятие авторитарного стиля управления. Объясните на современных российских примерах.
7. Понятие диктаторского стиля управления. Объясните на современных российских примерах.
8. Понятие автократического стиля управления. Объясните на современных российских примерах.
9. Понятие бюрократического стиля управления. Объясните на современных российских примерах.
10. Понятие патриархального стиля управления. Объясните на современных российских примерах.
11. Понятие электронного государства. Объясните на современных российских примерах.
12. Теория «Нового государственного управления». Объясните на современных российских примерах.
13. Критерии эффективности при принятии государственных решений в России. Объясните на современных российских примерах.
14. Критерии эффективности института президента. Объясните на современных российских примерах.
15. Критерии эффективности института парламентаризма. Объясните на современных российских примерах.
16. Критерии эффективности исполнительной власти. Объясните на современных российских примерах.
17. Критерии эффективности судебной власти. Объясните на современных российских примерах.
18. Критерии эффективности пеницитарной системы. Объясните на современных российских примерах.
19. Теория свободной общины. Объясните на современных российских примерах.
20. Общественная теория местного самоуправления. Объясните на современных российских примерах.
21. Государственная теория муниципального управления. Объясните на современных российских примерах.
22. Дуалистическая теория местного самоуправления. Объясните на современных российских примерах.
23. Политическая теория местного самоуправления. Объясните на современных российских примерах.
24. Юридическая теория местного самоуправления. Объясните на современных российских примерах.
25. Общественные институты и их роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.

26. Государственная поддержка. Объясните на современных российских примерах.
27. Взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления. Объясните на современных российских примерах.
28. Передача полномочий органами государственной власти. Объясните на современных российских примерах.
29. Программно-целевой метод: сущность, предназначение и критерии эффективности. Объясните на современных российских примерах.
30. Особенности применения программно-целевого метода в СССР.
31. Особенности применения программно-целевого метода в США.
32. Всероссийские, межрегиональные, региональные и специализированные ассоциации органов местного самоуправления. Объясните на современных российских примерах.
33. Федеральная целевая программа. Объясните на современных российских примерах.
34. Ведомственная целевая программа. Объясните на современных российских примерах.
35. Правовое обеспечение государственного управления. Объясните на современных российских примерах.
36. Кадровое обеспечение государственного управления. Объясните на современных российских примерах.
37. Информационное обеспечение государственного управления. Объясните на современных российских примерах.
38. Основные ресурсы государственного управления. Объясните на современных российских примерах.
39. Стимулирование государственного управления. Объясните на современных российских примерах.
40. Понятие технопарка и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
41. Понятие госкорпорации и ее роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
42. Понятие фирмы и ее роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
43. Понятие государственно-частного партнерства и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
44. Понятие инновационной политики. Объясните на современных российских примерах.
45. Понятие инновационной стратегии и ее роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
46. Понятие инновационного проекта и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах (по выбору обучаемых).
47. Роль высшего образования в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
48. Понятие исследовательского университета и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
49. Понятие исследовательского центра и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.

50. Понятие производственных интегрированных структур и их роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах (по выбору обучаемых).
51. Понятие интеллектуальной собственности и ее роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
52. Понятие менеджеров и их роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
53. Понятие технологии и ее роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
54. Понятие государственного контракта и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
55. Понятие национальной инновационной системы и ее роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
56. Понятие агентства и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
57. Понятие инноваций и их роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.
58. Научное мышление и его роль в государственном управлении. Объясните на современных российских примерах.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				
Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических основах научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.
Анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы научных подходов к разработке	Демонстрирует умение анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по	Демонстрирует отсутствие умений анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по

управления.	мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	органов государственного управления.	вопросам работы органов государственного управления.	вопросам работы органов государственного управления.
Навыками обоснования выбора научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Способен в полном объеме обосновать выбор научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Способен обосновывать выбор научных подходов к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Способен фрагментарно обосновывать научные подходы к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Не способен обосновать научные подходы к разработке мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.
ПК-2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				
Базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Способен дать исчерпывающий ответ о базовых процедурах разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Дает ответ на основные вопросы о базовых процедурах разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о базовых процедурах разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Затрудняется с ответом на вопрос о базовых процедурах разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.
Анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	В полном объеме демонстрирует умение анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует умения анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует отсутствие умений анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.
Навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Владеет в полном объеме навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Владеет навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Владеет отдельными навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует отсутствие навыков применения процедур разработки мероприятия по вопросам работы органов государственного управления.
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				

Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Способен дать исчерпывающий ответ о критериях оценки результатов мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Дает ответ на основные вопросы о критериях оценки результатов мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о критериях оценки результатов мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Затрудняется с ответом на вопрос о критериях оценки результатов мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.
Определять инструментарий и методы организации и проведения мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	В полном объеме демонстрирует умение определять инструментарий и методы организации и проведения мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует базовые умения определять инструментарий и методы организации и проведения мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует фрагментарные умения определять инструментарий, и методы организации и проведения мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует отсутствие умений определять инструментарий и методы организации и проведения мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.
Навыками разработки мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Способен в полном объеме владеть: навыками разработки мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Владеет навыками разработки мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует фрагментарное владение навыками разработки мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.	Демонстрирует отсутствие навыков разработки мероприятий по вопросам работы органов государственного управления.



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	изучение и анализ проблем и процессов, осуществляемых в сфере муниципального управления, формирование компетенций, необходимых для решения вопросов управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - сформировать у слушателей полноценное представление о роли муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России; <input type="checkbox"/> ознакомить с основными тенденциями реформирования местного самоуправления и муниципальной службы; <input type="checkbox"/> заложить знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления; <input type="checkbox"/> сформировать представление о состоянии информационного и научно-аналитического обеспечения муниципального менеджмента; - сформировать у слушателей способность к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Муниципальное управление и местное самоуправление» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>просветительно-профилактический</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической	ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного

	<p>помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.2.</p> <p>Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.3.</p> <p>Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
--	--	---	--

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>Теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России;</p>	<p>анализировать теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России</p>	<p>навыками обосновывать выбора научных подходов к муниципальному менеджменту в реализации основных направлений государственной политики в России</p>
<p>П - 2.2.Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации</p>	<p>анализировать отраслевое законодательство, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации</p>	<p>навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа с опорой на знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления;</p>

социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР С
				Ле к	ПЗ/Пр. под.	Вн К Р	
1	Концепция, существенные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления	2	20	4	4	4	8
2	Организационные формы и организация местного самоуправления	2	20	4	4	4	8
3	Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления	2	20	4	4	4	8
4	Организация муниципальной деятельности	2	21	4	4	4	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	2	27				27
	ИТОГО	2	108	16	16	16	60

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)	
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	СР С

				Ле к	ПЗ/Пр. под.	Вн К Р	
1	Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления	3	20	3	4		13
2	Организационные формы и организация местного самоуправления	3	22	3	4		15
3	Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления	3	22	3	4		15
4	Организация муниципальной деятельности	3	17	3	4		10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	3	27				
	ИТОГО		108	12	16		53

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления	<p>Соотношение понятий «местное самоуправление», «муниципальный менеджмент» и «муниципальное управление». Конституционные основы местного самоуправления. Федеральное законодательство. Региональное законодательство. Система муниципальных правовых актов. Устав муниципального образования. Порядок разработки и принятия муниципальных правовых актов.</p> <p>Местное самоуправление как составная часть системы управления государством. Вопросы местного значения, находящиеся в ведении муниципальных образований, в соответствии с ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». Порядок наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями. Федеральный Закон о взаимоотношениях государственной власти и местного самоуправления.</p> <p>Муниципальное образование – территориальное звено местного самоуправления, его основные признаки. Территориальная основа местного самоуправления согласно ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Факторы, определяющие особенности муниципальных образований. Принципы определения оптимальной территории муниципального образования. Права муниципальных образований на участие в установлении их территории. Муниципальное образование как социально-экономическая система. Основные типы муниципальных образований в России. Классификация муниципальных образований.</p>
2	Организационные формы и организация местного самоуправления	<p>Организационные формы осуществления местного самоуправления: формы непосредственной демократии, формы представительной демократии. Формы непосредственного осуществления населением местного самоуправления. Формы участия населения в осуществлении местного самоуправления: опросы общественного мнения, мирные массовые акции населения, публичные слушания, правотворческая инициатива граждан, обращение граждан в органы местного самоуправления, территориальное общественное самоуправление и другие формы участия населения в осуществлении местного самоуправления.</p> <p>Органы и должностные лица местного самоуправления. Структура органов местного самоуправления. Способы образования органов местного самоуправления. Классификация органов местного самоуправления. Разделение полномочий местного самоуправления между различными органами, как факторы формирования различных организационных моделей местного самоуправления. Зарубежные модели организации муниципальной власти: США, ФРГ и др. Российские модели организации муниципальной власти. Представительный орган муниципального образования, его исключительная компетенция. Глава муниципального образования, его статус. Глава местной администрации. Иные органы местного самоуправления. Избирательная комиссия муниципального образования. Статус депутата, члена выборного органа, выборного должностного лица местного самоуправления.</p>

3	Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления	<p>Понятие экономической основы местного самоуправления. Состав и использование муниципального имущества. Правовая основа и принципы организации муниципальных финансов. Доходы местных бюджетов. Основные направления увеличения доходов местных бюджетов. Расходы местных бюджетов. Направления повышения эффективности расходов местных бюджетов. Выравнивание уровня бюджетной обеспеченности муниципальных образований: поселений, муниципальных районов (городских округов). Предоставление субвенций местным бюджетам на осуществление органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий. Бюджетный процесс в муниципальном образовании. Среднесрочное финансовое планирование. Бюджетирование, ориентированное на результат, его основные инструменты.</p> <p>Расходы местных бюджетов. Направления повышения эффективности расходов местных бюджетов. Выравнивание уровня бюджетной обеспеченности муниципальных образований: поселений, муниципальных районов (городских округов). Предоставление субвенций местным бюджетам на осуществление органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий. Бюджетный процесс в муниципальном образовании. Участие населения в бюджетном процессе.</p>
4	Организация муниципальной деятельности	<p>Основные элементы организации деятельности органов и должностных лиц местного самоуправления. Планирование в органах местного самоуправления. Разделение и кооперация труда. Перспективные и текущие планы работы администрации муниципального образования, их содержание и порядок разработки. Структура затрат и оценка использования рабочего времени муниципальных служащих. Регламент работы администрации, его состав.</p> <p>Особенности муниципальной службы. Муниципальный служащий и требования к нему. Система подбора, продвижения, мотивации, оценки труда муниципальных служащих. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала муниципальных органов.</p> <p>Виды и источники информации в системе муниципального управления. Информационные связи в администрации. Документ как основной носитель информации в системе муниципального управления. Анализ информационных потоков в муниципальных органах управления. Современные информационные технологии и их использование в муниципальном управлении. Муниципальная власть и «электронное правительство».</p> <p>Контроль за исполнительской деятельностью – важнейшая функция муниципального управления. Основные задачи контроля и шаги его реализации. Система контроля за исполнительской деятельностью на различных уровнях муниципального управления. Организация контроля за исполнением распорядительных документов. Роль персональных ЭВМ в повышении эффективности организации и контроля исполнения документов. Принципы построения автоматизированных систем контроля исполнительской деятельности.</p> <p>Понятие эффективности муниципального управления. Оценка эффективности муниципального управления. Критерии и измерители эффективности муниципального управления. Определение эффективности организации муниципального управления. Определение эффективности системы муниципального управления.</p>

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК 2	Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации,		

органа государственного или муниципального управления);

ПК-2.1	Теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	<p>Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления</p> <p>Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления</p> <p>Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления</p> <p>Тема 4. Организация муниципальной деятельности</p>	Устный опрос эссе
	анализировать теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	<p>Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления</p> <p>Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления</p> <p>Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления</p> <p>Тема 4. Организация муниципальной деятельности</p>	Устный опрос эссе
	навыками обосновывать выбора научных подходов к муниципальному менеджменту в реализации основных направлений государственной политики в России	<p>Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления</p> <p>Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления</p> <p>Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления</p> <p>Тема 4. Организация муниципальной деятельности</p>	Устный опрос эссе
ПК-2.2.	знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	<p>Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления</p> <p>Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления</p> <p>Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления</p> <p>Тема 4. Организация муниципальной деятельности</p>	Устный опрос эссе
	анализировать отраслевое законодательство, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного	<p>Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления</p> <p>Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления</p> <p>Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления</p> <p>Тема 4. Организация муниципальной деятельности</p>	Устный опрос эссе

	или муниципального управления		
	навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа с опорой на знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления	Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления Тема 4. Организация муниципальной деятельности	Устный опрос эссе
ПК-2.3	Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления Тема 4. Организация муниципальной деятельности	Устный опрос эссе
	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления	Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления Тема 4. Организация муниципальной деятельности	Устный опрос эссе
	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления Тема 2. Организационные формы и организация местного самоуправления Тема 3. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления Тема 4. Организация муниципальной деятельности	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Концепция, сущностные признаки, правовая основа и территориальная организация местного самоуправления	Контрольная работа 1
2	Организационные формы и организация местного самоуправления	Контрольная работа 2

3	Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления	Контрольная работа 3
4	Организация муниципальной деятельности	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Гребенникова, А. А. Организация предоставления государственных и муниципальных услуг : учебное пособие / А. А. Гребенникова, И. В. Лагун. — Саратов : Вузовское образование, 2022. — 82 с.	ISBN 978-5-4487-0828-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120290.html	По логину и паролю
2	Система муниципального управления : учебное пособие / Н. В. Мирошниченко, И. Ф. Дедюхина, Н. В. Еременко [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 105 с. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121701.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Организация муниципального управления в социальной сфере : монография / С. А. Бородкина, И. И. Брянцев, А. А. Гребенникова [и др.]. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 187 с. —	ISBN 978-5-4487-0752-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100396.html	По логину и паролю
2	Организация муниципального управления в сфере работы с молодежью : учебное пособие для бакалавров / А. Ф. Быкова, А. А. Гребенникова, О. Г. Кирилюк, И. В. Лагун. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 71 с. —	ISBN 978-5-4487-0767-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/103259.html	По логину и паролю
3	Реализация государственной политики инноватизации в муниципальных образованиях : монография / А. Ф. Золотарева, И. А. Степанов, А. А. Степанов [и др.] ; под редакцией А. А. Степанова, А. Ф. Золотаревой. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 234 с. —	ISBN 978-5-394-04305-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120756.html	По логину и паролю
4	Ершова, Н. А. Профессиональная этика государственного и муниципального служащего : конспект лекций / Н. А. Ершова, Н. В. Сергеева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2021. — 40 с.	ISBN 978-5-93916-901-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/117249.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)

	<p>Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный</p>

	проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике
--	---

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Муниципальное управление и местное самоуправление» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Понятие местного самоуправления, его роль, функции и значение в обществе.
2. Основные теории местного самоуправления: общественная, государственная и государственно-общественная.
3. Основные модели местного самоуправления в современном мире.
4. Конституционно - правовая база местного самоуправления. Муниципальные правовые акты.
5. Устав муниципального образования как основной муниципальный правовой акт.
6. Муниципальное образование: понятие, принципы, учитываемые при формировании его территории.
7. Модели территориальной организации местного самоуправления, принятые в субъектах РФ до 2006 г.: их достоинства и недостатки.
8. Территориальная организация местного самоуправления на современном этапе.
9. Государственное регулирование деятельности органов местного самоуправления.
10. Предметы ведения и полномочия местного самоуправления.
11. Формы непосредственного осуществления населением местного самоуправления.
12. Формы участия населения в осуществлении местного самоуправления.
13. Классификация органов местного самоуправления. Особенности представительных и исполнительных органов муниципального образования.
14. Организационные модели построения местной власти.
15. Состав и использование муниципального имущества.
16. Доходы и расходы местных бюджетов.
17. Выравнивание бюджетной обеспеченности муниципальных образований
18. Союзы, ассоциации и советы муниципальных образований: цели создания, основные типы. Межмуниципальные хозяйственные общества.
19. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления, контроль их деятельности.
20. Типология муниципальных образований. Современная система муниципальных образований в России.
21. Соотношение понятий «местное самоуправление» и «муниципальное управление». Муниципальное управление как вид управленческой деятельности
22. Структура органов местного самоуправления и способы их образования.
23. Англосаксонская модель местного самоуправления: основные признаки, представители.
24. Особенности и принципы организации местного самоуправления в городах федерального значения Москве и Санкт-Петербурге.
25. Состав органов местного самоуправления в городе Москве, их взаимодействие с территориальными органами исполнительной власти.
26. Органы местного самоуправления и модели структуры органов местного самоуправления в городе Москве.
27. Экономическая основа местного самоуправления в городе Москве.
28. Континентальная модель местного самоуправления: основные признаки, представители.
29. Местный бюджет: понятие, утверждение, формирование, исполнение, контроль.
30. Природа местного самоуправления. Его отличие от местного управления.
31. Территориальное общественное самоуправление, его законодательная основа и роль в решении вопросов местной жизни.
32. Органы местного самоуправления и должностные лица местного самоуправления в городе Москве.

33. Подходы к формированию организационной структуры местной администрации: методы и практика их построения, направления совершенствования.
34. Проектирование организационной структуры местной администрации (городского поселения, муниципального района, городского округа).
35. Организация и планирование работы местной администрации. Анализ использования рабочего времени.
36. Кадровое обеспечение муниципального управления: требования к муниципальным служащим.
37. Особенности муниципальной службы. Муниципальный служащий и требования к нему.
38. Система подбора, продвижения, мотивации, оценки труда муниципальных служащих.
39. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала муниципальных органов.
40. Роль информации в муниципальном управлении: ее классификация, источники и потребители информации.
41. Оценка эффективности муниципального управления: критерии и измерители.
42. Использование современных информационных технологий в муниципальном управлении.
43. Контроль в муниципальном управлении: виды и организация.
44. Территориальное общественное самоуправление и его роль в муниципальной деятельности.
45. Механизмы взаимодействия органов местного самоуправления с некоммерческими организациями и органами территориального общественного самоуправления.
46. Российский исторический опыт городского самоуправления.
47. Организация системы управления крупнейшим городом в советский период.
48. Правовые и концептуальные основы формирования системы местного самоуправления в крупнейших городах. Формирование системы местного самоуправления в городе Москве.
49. Правовые основы и принципы организации местного самоуправления в городах федерального значения.
50. Особенности организации местного самоуправления в городах федерального значения.
51. Направления совершенствования муниципального управления в городах федерального значения.
52. Государственная поддержка местного самоуправления
53. Целенаправленность и результативность административной деятельности. Изменение подходов к ресурсному обеспечению и совершенствование системы контроля.
54. Развитие механизмов взаимодействия муниципальных органов с гражданским обществом. Обеспечение информационной открытости органов местного самоуправления.
55. Перспективы модернизации муниципального управления в столичном мегаполисе.

Эссе (примерная тематика)

- 1 Местное самоуправление и муниципальное управление: совместимы ли эти понятия?
- 2 Нужна ли местному сообществу муниципальная организация местного самоуправления?
- 3 Местные сообщества: нуждаются ли они в местном самоуправлении?
- 4 Где начинается и кончается власть местного сообщества в местном самоуправлении?
- 5 Местные сообщества и местная власть: нам нельзя жить друг без друга?
- 6 Территория местного самоуправления: как приблизить муниципальную власть к населению?
- 7 Нужно ли избирать главу муниципального образования на муниципальных выборах?
- 8 Каким видит население избранного им главу муниципального образования?
- 9 Мои права – мое богатство: что знают граждане о своих правах на осуществление местного самоуправления и как они их реализуют в действительности.
- 10 Местные сообщества и муниципальные выборы. Как Вы оцениваете эффективность

функционирующей в муниципальном образовании избирательной системы?

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/ требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

- 1 Раскройте содержание следующих понятий «местный», «муниципальный», «муниципалитет», «муниципальное управление», «местное самоуправление»
- 2 Выделите наиболее существенные признаки местного самоуправления.
- 3 Каковы главные отличия муниципального управления от других видов управленческой деятельности?
- 4 Какова роль населения в системе муниципального управления?
- 5 Перечислите функции местного самоуправления и раскройте их содержание.

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций по проблематике:

- Социально-психологические проблемы становления местного самоуправления
- Психология местного самоуправления

Контрольная работа 3.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций по проблематике:

- Социально-психологические методы управления персоналом в системе муниципального управления

.Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы:

Определить тематику программ развития сотрудников в системе муниципального управления и местного самоуправления для повышения эффективности профессиональной и

управленческой деятельности.

Представить проект одной из программ развития для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников в системе муниципального управления и местного самоуправления. Структура проекта: название, цель, целевая аудитория, психотехнологии, этапы программы, примеры деловых игр, кейсов и т.п.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Зачет с оценкой

Итоговое тестирование.

1. Орган, создаваемый на региональном уровне с целью выравнивания бюджетной обеспеченности муниципальных образований – фонд ...

компенсации

муниципального развития

финансовой поддержки поселений

2. Правовая база местного самоуправления в РФ – это ...

система муниципальных правовых актов

система законодательных и иных нормативных актов, на основе которых оно функционирует
федеральное и региональное законодательство

3. По глубине прогноза и длительности последствий намечаемых действий Стратегический план является ...

краткосрочным (1-2 года)
долгосрочным (10-15 лет)
среднесрочным (3-4 года)

4. Решение по вопросам местного значения или по вопросам осуществления отдельных государственных полномочий, принятое населением муниципального образования непосредственно, органом местного самоуправления и (или) должностным лицом местного самоуправления, получило название ...

Закон Субъекта РФ
устав муниципального образования
муниципальный правовой акт

5. Средства, выделяемые местным органам власти для осуществления отдельных государственных полномочий, называются ...

дотации
субвенции
субсидии

6. Принцип организации местных финансов — неверный для России

единство законодательной базы
целевая направленность
зависимость от государства
открытость и прозрачность

7. Местный бюджет – это план ...

доходов и расходов субъекта РФ
доходов и расходов муниципального образования на очередной период времени
расходов и доходов государства на финансовый год

8. Унитарными могут быть только ... предприятия.

государственные и муниципальные
малые и средние
крупные муниципальные

9. Несуществующая модель муниципального хозяйства

муниципально-рентная
рентная
коммунальная

10. В структуру объекта муниципального управления входят:

глава муниципального образования
население
представительный орган
территория
экономика
местная администрация

11. Метод корреляции ...

устанавливает взаимосвязи между разными показателями, тенденциями, их взаимное влияние предполагает, что следующий во времени показатель по своей величине равен средней за последние месяцы (годы) величине, например средней за последние 3 месяца

12. Согласно Федеральному закону от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах

организации местного самоуправления в Российской Федерации», в состав муниципального имущества входит имущество, предназначенное для ...

решения вопросов местного значения

осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления

обеспечения деятельности органов и должностных лиц государственной власти субъекта РФ

обеспечения деятельности немунICIPальных хозяйствующих субъектов

13. Основные рабочие структуры, осуществляющие разработку Стратегического плана

Координационный совет (координационный центр)

комитеты представительного органа

рабочие группы

муниципальная избирательная комиссия

14. Вопросы владения, пользования, распоряжения и управления муниципальной собственностью; самостоятельного формирования, утверждения и исполнения местного бюджета...

действительны только для поселений

действительны только для муниципальных районов

общие для всех типов муниципальных образований

15. Важнейший закон, определяющий общие принципы деятельности местного самоуправления, в системе федерального законодательства

Федеральный закон №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003г.

Федеральный закон №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007г.

Градостроительный кодекс Российской Федерации (2004г.)

16. По типу исполняемых функций представительный орган местного самоуправления является ... органом.

программным

проектным

программно-целевым

линейно-функциональным

17. Коммерческие торги проводятся при ... муниципального имущества.

аренде

приватизации

мене

18. Объект планирования в муниципальном образовании

объекты государственной собственности

вся социально-экономическая сфера муниципального образования

муниципальное имущество

19. Если глава муниципального образования возглавляет представительный орган, то местную администрацию возглавляет ...

управляющий по контракту

один из депутатов представительного органа

руководитель муниципальной избирательной комиссии

20. Документ, выполняющий конститутивную функцию в муниципальном образовании

постановление губернатора
устав муниципального образования
распоряжение мэра

21. Муниципальная должность, которая не является должностью муниципального служащего
выборный глава муниципального образования
начальник отдела администрации
специалист финансовой службы местной администрации

22. Разделение территории муниципального образования на различные зоны со своими целями использования называется ... зонированием.
правовым
ценовым
функциональным

23. Способы приватизации муниципальной собственности
аукцион
запрос заявок
коммерческий конкурс
коммерческие торги

24. Постоянно действующий исполнительный орган местного самоуправления
администрация муниципального образования
ревизионная комиссия
штаб в структуре местной администрации по ликвидации чрезвычайной ситуации

25. Разница между величинами экономического и потребительского потенциалов выражает ...
эффективность жизни населения.
трудовую
финансовую
экономическую

26. Отдельными государственными полномочиями могут наделяться только органы местного самоуправления ...
муниципальных районов и городских округов
городских и сельских поселений
межселенных территорий

27. Город или поселок, а также территории, предназначенные для развития его инфраструктуры, называется ...
городской округ
городское поселение
городской населенный пункт

28. Высший уровень двухуровневой системы местного самоуправления в РФ составляют ...
муниципальные районы
городские поселения
городские округа
сельские поселения

29. Функциональное структурное подразделение местной администрации
Правовая служба
Департамент здравоохранения

30. Выделяют критерии общей и специальной социальной эффективности муниципального управления.

нет

да

31. Индикативное планирование представляет собой:

процесс формирования системы параметров, характеризующих состояние и развитие территориальных и отраслевых подсистем

общую направленность развития территории, сконцентрированную на ключевых, наиболее перспективных направлениях

процесс развития территории, основанный на краткосрочном планировании и прогнозировании

32. Если глава муниципального образования избирается представительным органом из своего состава, то он возглавляет ...

местную администрацию

представительный орган

аппарат местной администрации

экономический совет

33. Муниципальный долг – это ...

совокупность долговых обязательств муниципального образования

выпуск органами местного самоуправления муниципальных ценных бумаг для погашения долгов

долговые обязательства по бюджетным кредитам из бюджетов других уровней

34. Согласно №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. вопросы местного значения являются общими для всех типов муниципальных образований.

нет

да

35. Субъектами права оперативного управления на муниципальное имущество признаются ...

государственные предприятия

муниципальные предприятия

муниципальные учреждения

частные предприятия

36. Ресурсы муниципального образования – это совокупность ...

финансовых возможностей территории

материальных и нематериальных возможностей субъекта РФ

материальных и нематериальных возможностей муниципального образования

37. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» предусматривает формирование ... системы местного самоуправления.

одноуровневой

двухуровневой

трехуровневой

многоуровневой

38. Эффективность деятельности конкретного должностного лица определяется выполнением в

полном объеме требований ...
устава муниципального образования
должностной инструкции
Положения о структурном подразделении

39. Лицо, имеющее статус главы муниципального образования, может возглавлять одновременно представительный и исполнительный органы...
во всех типах муниципальных образований
в сельских поселениях
только в малых городах

40. Совокупность заключенных муниципальных контрактов составляет ...
муниципальный заказ
муниципальный долг
муниципальный кредит

41. В бюджет капитальных расходов не входят ...
расходы на инновационные мероприятия
расходы на управление
капитальное строительство
обслуживание муниципального долга

42. Местный референдум относится к формам ... демократии.
непосредственной
представительной

43. Орган, создаваемый на региональном уровне с целью выравнивания бюджетной обеспеченности муниципальных образований – фонд ...
компенсации
муниципального развития
финансовой поддержки муниципальных районов и городских округов

44. Муниципальной собственностью распоряжаются ...
органы местного самоуправления
органы региональной власти
федеральные органы власти

45. Организационные структуры, которые создаются для решения конкретных задач
линейно-функциональные
программно-целевые
проектные
матричные

46. Должностная единица, не являющаяся источником публичной власти
председатель правительства
губернатор
мэр города
председатель комитета территориального органа самоуправления

47. Представительскими функциями в муниципальном образовании наделяется ...
глава муниципального образования
местная администрация
муниципальная избирательная комиссия

48. Объектом оценивания прагматического критерия являются ...
государственные или муниципальные программы, планы
непосредственные результаты изменения управляемых объектов
социально-политические и экономические концепции, принципы, методы управления
49. В структуру муниципальных финансов входят ...
муниципальные внебюджетные фонды
муниципальные ценные бумаги
государственные ценные бумаги
прибыль немunicipальных хозяйствующих субъектов
50. Наиболее предпочтительный способ размещения муниципального заказа
закрытый конкурс
открытый конкурс
бесконкурсное размещение
51. Комитет по управлению муниципальным имуществом является ... структурным
подразделением местной администрации.
отраслевым
вспомогательным
функциональным
территориальным
52. Экономические методы в муниципальном управлении основаны на использовании законов
психологии и социологии.
да
нет
53. Россия ратифицировала Европейскую хартию местного самоуправления в ... году.
2000
1995
1998
1997
54. Местное самоуправление шире, чем муниципальное управление.
да
нет
55. Объекты муниципальной собственности, которые целесообразно подвергать первоочередной
приватизации
высокодоходные
низкоприбыльные
безнадёжно убыточные
задействованные в оказании общественных услуг
56. Градообслуживающая и социальная сферы в совокупности формируют ...
городскую инфраструктуру
городскую среду
экономический базис муниципального образования
57. Самоорганизация граждан по месту их жительства получила название ...
муниципально-частное партнерство

коллективное общество
территориальное общественное самоуправление

58. Муниципальное управление – это деятельность органов...
местного самоуправления, направленная на удовлетворение общественных потребностей
государственной власти, направленная на удовлетворение общественных интересов
местного самоуправления, направленная на удовлетворение местных интересов

59. Профессиональная подготовка представляет собой:
первоначальное обучение лиц, не имеющих профессии (специальности), желающих приобрести
профессию (специальность) и трудиться по ней
обучение специалистов новым профессиям (специальностям), если имеющаяся у них профессия
(специальность) не соответствует поручаемой им работе
оценку работников и их перемещение по службе

60. Экономические показатели эффективности управления социально-экономическим
развитием территории:
уровень социальной поддержки малоимущего населения
индекс объемов производства
средний доход населения
финансирование текущих расходов бюджета

61. Унитарное предприятие – это ...
некоммерческая организация, осуществляющая деятельность по поручению государственных
органов власти
коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней
имущество
казенное предприятие, находящееся в собственности государственных и муниципальных
органов власти

62. Специфические методы муниципального управления
Организационные методы
Метод системного анализа
Экономические методы
Социально-психологические методы
Балансовый метод
Статистические методы

63. Несколько поселений, объединенных общей территорией – это ...
внутригородская территория города федерального значения
городской округ
муниципальный район

64. Вопросы образования и здравоохранения вынесены только на уровень ...
муниципальных районов и городских округов
городских и сельских поселений
межселенных территорий

65. Аттестация проводится один раз в ...
2 года
5-7 лет
3-5 лет

66. Социальная сфера – это совокупность ...
отраслей, предприятий, организаций, непосредственно связанных и определяющих здоровье,
образ и уровень жизни людей, их благосостояние, потребление
финансовых ресурсов муниципального образования
материальных и нематериальных возможностей территории муниципального образования
67. Принятие местного бюджета находится в исключительной компетенции ... органа
муниципального образования.
исполнительно-распорядительного
контрольного
представительного
68. В бюджет капитальных расходов не входят:
инновационные мероприятия
расходы на управление
капитальный ремонт
обслуживание муниципального долга
69. Согласно федеральному закону от 06.10.2003 г. № 131 – ФЗ «Об общих принципах
организации местного самоуправления в РФ» в муниципальном образовании обязательным
стало наличие ...
местной администрации
контрольного органа
главы муниципального образования
муниципальной избирательной комиссии
70. Основным нормативный акт муниципального образования
постановление председателя представительного органа муниципального образования
устав муниципального образования
решение, принятое населением на местном референдуме
71. Обобщающий показатель социального развития муниципального образования
уровень жизни населения
финансовое состояние муниципальных предприятий и учреждений
доходная часть местного бюджета
72. Формы участия населения в осуществлении местного самоуправления на основе
собственных инициатив:
правотворческая инициатива граждан
опросы
муниципальные выборы
сходы граждан в малых муниципальных образованиях
публичные слушания
местный референдум
73. Объект оценивания прагматического критерия
государственные или муниципальные программы, планы
непосредственные результаты изменения управляемых объектов
социально-политические и экономические концепции, принципы, методы управления
74. Муниципальные предприятия, учреждаемые в расчете на коммерческий успех, создаются в
форме унитарных предприятий, основанных на праве ...
доверительного управления

оперативного управления
хозяйственного ведения
коммерческого ведения

75. Средства, выделяемые местным органам власти для осуществления отдельных государственных полномочий
дотации
субвенции
субсидии

76. Субъект муниципального управления ...
муниципальное образование
органы местного самоуправления
Субъект РФ

77. Не публичный уровень власти
федеральный
региональный
муниципальный
территориальный

78. Согласно федеральному закону от 06.10.2003 г. № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» местное самоуправление – это ... вопросов местного значения.
самостоятельное решение населением непосредственно или через органы местного самоуправления
деятельность населения по решению
право и реальная способность органов местного самоуправления по решению

79. Муниципальная должность, не являющаяся должностью муниципального служащего
депутат представительного органа
начальник отдела администрации
специалист правовой службы местной администрации

80. Сумма денежных, натуральных и косвенных доходов за минусом налогов называется ... доходами.
номинальными
реальными
формальными

81. Конкурс представляет собой ...
оценку работников и их должностное перемещение
выбор из числа претендентов на занятие должностей в структурах государственной и муниципальной службы наиболее достойных
профессиональную переподготовку работников

82. Несуществующая модель муниципального хозяйства
коммунально-рентная
коммунальная
муниципальная

83. Сумма денежных, натуральных и косвенных доходов называется ... доходами.
реальными

номинальными
фактическими

84. Ресурсы муниципального образования – это совокупность ...
финансовых возможностей территории
материальных и нематериальных возможностей субъекта РФ
материальных и нематериальных возможностей муниципального образования

85. Для муниципального хозяйствующего субъекта более ограничено право ...
оперативного управления
хозяйственного ведения
по уровню предлагаемых полномочий данные права равны

86. Местные налоги
НДС
земельный налог
налог на имущество физических лиц
транспортный налог
налог на имущество юридических лиц

87. По глубине прогноза и длительности последствий намечаемых действий Стратегический план является ...
краткосрочным (1 год)
долгосрочным (10-15 лет)
среднесрочным (3-4 года)

88. Объект муниципального управления
муниципальное образование
органы местного самоуправления
домохозяйства

89. Совокупность экономических ресурсов муниципального образования, обеспечивающих удовлетворение жизненных потребностей населения, и отношений по их использованию составляет суть ...
муниципальной экономики
муниципальной хозяйственной деятельности
муниципальной политики
муниципальной инвестиционной деятельности

90. Кадровый резерв — это группа ...
работников, уволенных с должностей государственной и муниципальной службы
работников, замещающих определенные должности государственной и муниципальной службы
перспективных работников, предназначенных для замещения определенных должностей государственной и муниципальной службы

91. Стратегическое планирование представляет собой ...
процесс формирования системы параметров, характеризующих состояние и развитие территориальных и отраслевых подсистем
общую направленность развития территории, сконцентрированную на ключевых, наиболее перспективных направлениях
процесс развития территории, основанный на краткосрочном планировании и прогнозировании

92. Федеральный закон №25-ФЗ от 02.03.2007г. «О муниципальной службе в РФ» разделил

муниципальные должности на ... категории.

4

3

2

5

93. Миссия муниципального управления

повышение уровня и качества жизни населения муниципального образования

развитие инфраструктуры муниципального образования

формирование кадрового резерва

94. Обобщающий показатель социального развития

уровень жизни населения

финансовое состояние государственных предприятий и учреждений

расходная часть местного бюджета

95. Муниципальное управление – это деятельность органов местного самоуправления, направленная на удовлетворение общественных интересов, осуществляемая в определенных законом формах посредством ...

межбюджетных трансфертов

муниципального хозяйства

муниципальных заемных средств

96. Главным органом Стратегического плана является ... конференция.

общерегиональная

общемуниципальная

городская

97. К местным налогам относят ...

НДС

земельный налог

налог на имущество физических лиц

транспортный налог

98. Средства, выделяемые местным органам власти для выравнивания бюджетной обеспеченности муниципальных образований

дотации

субвенции

субсидии

99. Социальная сфера – это совокупность ...

отраслей, предприятий, организаций, непосредственно связанных и определяющих здоровье, образ и уровень жизни людей, их благосостояние, потребление

финансовых ресурсов муниципального образования

материальных и нематериальных возможностей территории муниципального образования

100. Муниципальная политика в экономической сфере направлена на ...

поддержание объектов производственной сферы

развитие искусства и творчества подрастающего поколения

поддержку политических партий и общественных движений, функционирующих в муниципальном образовании

101. К муниципальным хозяйствующим субъектам относятся муниципальные ...

унитарные и казенные предприятия
учреждения
унитарные предприятия и муниципальные учреждения

102. STEP – анализ – это анализ ... среды территории.
внутренней
внешней
постоянной

103. В структуру муниципальных финансов полностью входят ...
местный бюджет
государственные заемные средства
финансы муниципальных предприятий и учреждений
прибыль немunicipальных хозяйствующих субъектов

104. Местный бюджет – это ...
план доходов и расходов субъекта РФ
план расходов и доходов государства на финансовый год
план финансовой деятельности органов местного самоуправления, представленный в форме описи доходов и расходов

105. Результаты деятельности муниципальных предприятий направляются на ... нужды.
государственные
хозяйственные
общественные
корпоративные
коммерческие

106. Устав муниципального образования принимается ...
представительным органом муниципального образования
главой муниципального образования
населением

107. Субъектом управления процессами здравоохранения выступает ...
администрация городского поселения
администрация муниципального района
администрация сельского поселения

108. Муниципальная собственность предназначена для удовлетворения ... потребностей.
индивидуальных
групповых
общественных

109. Группы критериев по объектам управления
ценностно-рациональный
прагматический
целеустремленный
ценностно-прагматический

110. Со спецификой субъекта и объекта муниципального управления связаны ... функции управления.
универсальные
специальные

общие

111. Основная цель муниципального уровня управления качеством жизни населения является ...
устойчивое развитие на основе постоянного совершенствования всех направлений деятельности
повышение качества жизни в обществе
повышение качества жизни в муниципальном образовании
повышение качества жизни в городе

112. По объектам управления различают следующие группы критериев:
ценностно-рациональный
прагматический
целеустремленный
ценностно-прагматический

113. SWOT – анализ – это ... среды территории.
анализ внутренней
анализ внешней
анализ постоянной

114. На основе трудового потенциала населения может быть рассчитан его ... потенциал.
финансовый
культурный
экономический

115. Миссия муниципального управления
повышение уровня и качества жизни населения муниципального образования
развитие инфраструктуры муниципального образования
формирование кадрового резерва

116. Экономический базис города формируют:
градообразующая база
население
социальная сфера
градообслуживающая сфера
городская среда
территория

117. Органы местного самоуправления входят в систему органов государственной власти.
да
нет

118. В структуру субъекта муниципального управления не входит ...
глава муниципального образования
градообслуживающая сфера
представительный орган

119. К территориальным структурным подразделениям местной администрации относится(ятся)
...
аппарат администрации
правовая служба
районные администрации в крупном городе

120. Разделение территории муниципального образования на различные зоны со своими целями

использования называется ... зонированием.

правовым

ценовым

функциональным

121. Муниципальное управление характеризуется наличием органов управления.

нет

да

122. Разновидность унитарного предприятия

муниципальное учреждение

казенное предприятие

командитное товарищество

123. Средства, которые обычно не следует относить к категории расходов муниципального образования — расходы, связанные с ...

решением вопросов местного значения

исполнением отдельных государственных полномочий

обслуживанием и погашением муниципального долга по ссудам

содержанием высших и среднеспециальных учебных заведений

124. Субъект и объект местного самоуправления в РФ

муниципальное образование

органы местного самоуправления

население

125. По способу образования местная администрация является ...

выборным органом

органом на основе назначения

органом на основе кооптации по установленным нормам

126. Субъектом управления образовательными процессами выступает администрация ...

городского поселения

муниципального района

сельского поселения

127. ФЗ-№25 «О муниципальной службе в РФ» был принят в ... году.

2006

2008

2007

128. Субъект процесса планового развития муниципального образования — ... властные структуры.

муниципальные

государственные

частные

129. Муниципалитеты, хозяйственная жизнь которых определяется одним-двумя крупными предприятиями либо несколькими предприятиями одной отрасли называются ...

монофункциональными

многофункциональными

однофункциональными

130. Социальные показатели эффективности управления социально-экономическим развитием территории
уровень социальной поддержки малоимущего населения
индекс объемов производства
средний доход населения
финансирование текущих расходов бюджета
создание новых рабочих мест

131. Вопросы местного значения поселений и муниципальных районов закреплены за ...
межселенными территориями
городскими округами

132. Средства самообложения граждан
налог на доходы физических лиц
разовые платежи граждан, осуществляемые для решения конкретных вопросов местного значения
многократные платежи граждан, осуществляемые для решения конкретных вопросов местного значения
разовые платежи граждан, необходимые для осуществления переданных государственных полномочий

133. Метод морфологического анализа представляет собой ...
упорядоченный способ рассмотрения объекта и получения систематизированной информации по всем возможным вариантам его развития
исследование зависимостей определенной величины от других величин

134. Критерий эффективности работы фиксирует результаты, а не величину муниципальных расходов на определенные программы и услуги.
да
нет

135. В структуру объекта муниципального управления входят:
глава муниципального образования
население
представительный орган
территория
экономика
местная администрация

136. Основная цель муниципального уровня управления качеством жизни населения ...
устойчивое развитие на основе постоянного совершенствования всех направлений деятельности
повышение качества жизни в обществе
повышение качества жизни в муниципальном образовании

137. Полномочия разграничены по типам муниципальных образований.
да
нет

138. Муниципальный заказ финансируется за счет средств:
частных предприятий и организаций
местного бюджета
привлекаемых администрацией муниципального образования

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				
Теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	Способен дать исчерпывающий ответ об основах муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	Дает ответ на основные вопросы об основах муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основах муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий об основах муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России
анализировать теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	Демонстрирует умение анализировать теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	Демонстрирует фрагментарные умения теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России	Демонстрирует отсутствие умений теоретические основы муниципального менеджмента в реализации основных направлений государственной политики в России
навыками обосновывать выбора научных подходов к муниципальному менеджменту в реализации основных направлений государственной политики в России	Способен в полном объеме обосновать выбор научных подходов к муниципальному менеджменту в реализации основных направлений государственной политики в России	Способен обосновывать выбор научных подходов к муниципальному менеджменту в реализации основных направлений государственной политики в России	Способен фрагментарно обосновывать научных подходов к муниципальному менеджменту в реализации основных направлений государственной политики в России	Не способен обосновать научных подходов к муниципальному менеджменту в реализации основных направлений государственной политики в России
П - 2.2.Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				
знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной	Способен дать исчерпывающий ответ знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия,	Дает ответ на основные вопросы знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия,	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной	Затрудняется с ответом на вопрос знания об отраслевом законодательстве, регулирующем полномочия органов местного самоуправления, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия,



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И
МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	сформировать психологическую компетентность в области социологических исследований в государственном и муниципальном управлении, необходимых для просветительской и психолого-профилактической деятельности среди различных категорий населения, а также индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов
Задачи дисциплины	-ознакомление студентов с основными принципами и особенностями государственного и муниципального управления как социального управления, - изучения студентами социальных процессов и механизмов в государственном и муниципальном управлении, обучение навыкам аналитической и исследовательской деятельности в государственном и муниципальном управлении - развитие навыка разработки программ развития персонала с учетом политико- психологического анализа для повышения личностно- профессиональной эффективности клиентов

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социологические исследования в государственном и муниципальном управлении» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.04

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>просветительно-профилактический</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семьям и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов
			ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

повышения психологической культуры населения).	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	профессиональной эффективности клиентов	
--	---	---	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
Методологию, методы и особенности социологического анализа проблем государственного и муниципального управления	анализировать методологию, методы и особенности социологического анализа проблем государственного и муниципального управления	навыками обосновывать выбора методологии, методов социологического анализа проблем государственного и муниципального управления
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
базовые процедуры социологического анализа государственного и муниципального управления, необходимых для личностно-профессиональной эффективности клиентов, сотрудников организаций разного типа (бизнес организаций, госучреждений, НКО);	анализировать базовые процедуры социологического анализа государственного и муниципального управления, необходимых для личностно-профессиональной эффективности клиентов, сотрудников организаций разного типа (бизнес организаций, госучреждений, НКО);	навыками применения базовых процедур социологического анализа государственного и муниципального управления, необходимых для личностно-профессиональной эффективности клиентов, сотрудников организаций разного типа (бизнес организаций, госучреждений, НКО);
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
Критерии оценки результатов обучения с учетом социологического анализа их поведения для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	определять инструментарий, методы организации и проведения индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности сотрудников общественных и политических организаций с учетом социологического анализа их поведения	навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 з.е. 36 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки	3	9	1	2	1	5
2	Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.	3	9	1	2	1	5
3	Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости	3	9	1	2	1	5
4	Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	3	9	1	2	1	5
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО	3	36	4	8	4	20

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки	3	9	1	1		7
2	Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.	3	9	1	1		7
3	Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости	3	9	1	1		7
4	Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	3	9	1	1		7
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО	3	36	4	4		28

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки	<p>Социология управления как социологическая дисциплина, изучающая закономерности и особенности функционирования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество, его отдельные сферы (экономическую, социальную, политическую, духовную), социальные группы и организации, на сознание и поведение людей. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления. Основные направления и перспективы социологических исследований субъектно-объектных отношений в управленческих процессах; изучение институтов управления и социальных результатов принимаемых управленческих решений.</p> <p>Понятие менеджмента, его содержание и основные разновидности. Социология управления и менеджмент. Понятие институтов управления, как механизмов отбора и подготовки персонала; специализация в распределении роли и функций' иерархии статусных позиций, механизмов контроля и оценки поведения персонала и др. Возрастание значения социологии управления в современных условиях.</p>

2	Тема 3. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.	<p>Управленческая пирамида как объект исследования. Виды профессионального и индивидуального неравенства людей в организационном пространстве. Теория социальной стратификации и Управленческой иерархии У. Мура и К. Дэвиса.</p> <p>Общественные и профессиональные каналы восхождения. Закон Файоля и принцип Питера. Феномен власти в социологии управления. Соотношение власти и авторитета в организации. Понятие баланса власти. Управление и социальный контроль. Недостаток и избыток власти управляющего. Власть руководителя и власть подчиненных. Основания позиционной власти. Источники личной власти в организации. Основные разновидности власти управляющего: принуждение, вознаграждение, традиции, пример компетентность. Механизмы реализации власти. Приобщение работников к глобальным целям организации посредством метода убеждения. Проблема легитимности власти и понятие социального договора. Виды власти по М. Веберу. Проблема властных «зон неопределенности» в работах М. Крозье. Контроль и властные отношения в компании.</p> <p>Виды контроля: контроль за отношениями; контроль за процессом; контроль за результатом. Понятие прямого и опосредованного контроля в управлении. Социально-психологические аспекты «горизонтальных» и «вертикальных» взаимоотношений в социологии управления. Малая группа – сфера выявления возможностей личности и ближайшая социальная микросреда человека. Факторы, определяющие социально-психологический климат коллектива: индивидуальная психология, стиль руководства, психологическая совместимость, удовлетворенность трудом в организации. Применение социометрического метода в деятельности управляющего.</p>
3	Тема 4. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости	<p>Понятие организации. Традиционные определения организации. Организация как группа. Организация как экосистема. Категория организации в институциональной экономической теории.</p> <p>Организация и рынок как формы экономической социальности, их основные характеристики. "Открытая" и "закрытая" парадигмы в социологии организаций. Организация в трактовке классических концепций управления и школы "человеческих отношений" как примеры моделей закрытой системы.</p> <p>Признаки моделей открытых систем. Принципы анализа организаций как открытых систем. Проблема границ организации и организационного поведения. Нормативный и ситуационный подходы к исследованию организаций. Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как общность. Единство формальных и неформальных связей в организации.</p> <p>Организация как экосистема.</p> <p>Понятие "организационной ниши". Инвайронменталистские концепции организации. Общая логика развития социологии организаций. Взаимовлияние эволюции организационных систем и концепций, их описывающих. Социология организаций как "синтетическая" наука.</p> <p>Организация как объект внимания социологов. Понятие "организации" и категориальный аппарат социологии.</p>
4	Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	<p>Социальное и социологическое исследование: сравнительный анализ. Специфика прикладного социологического исследования.</p> <p>Методологическая организация социологического исследования управления. Экспериментальная процедура организации исследования механизмов управления. Отношения субъекта управления и субъекта познания в экспериментальной структуре исследования.</p> <p>Стадии и этапы социологического исследования персонифицированных систем управления.</p> <p>Методологические подходы, методы и технические приемы исследования. Сопоставление возможностей методов объяснения и понимания в социологическом исследовании: причинное, функциональное, генетическое объяснение.</p> <p>Метод установления соответствия реальности должному состоянию и его возможности.</p> <p>Процедура использования метода установления в социологии управления. Метод установления в решении задач познания проблем управленческой практики. Метод установления в процедурах коммуникационного анализа.</p>

		<p>Метод установления исследовании проблем управления организационными системами.</p> <p>Программа теоретико-прикладного исследования с последующим количественным анализом данных. Методы и операции сбора данных, подлежащих количественному анализу. Качественные методы в социологии управления. Организация социологического исследования.</p>
--	--	---

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК-1.1	Методологию, методы и особенности социологического анализа проблем государственного и муниципального управления	<p>Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки</p> <p>Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.</p> <p>Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости</p> <p>Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления</p>	Устный опрос эссе
	анализировать методологию, методы и особенности социологического анализа проблем государственного и муниципального управления	<p>Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки</p> <p>Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.</p> <p>Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости</p> <p>Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления</p>	Устный опрос эссе
	навыками обосновывать выбора методологии, методов социологического анализа проблем государственного и муниципального управления	<p>Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки</p> <p>Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.</p> <p>Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости</p> <p>Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления</p>	Устный опрос эссе
ПК-1.2.	базовые процедуры социологического анализа государственного и муниципального управления, необходимых для личностно-профессиональной эффективности клиентов, сотрудников организаций разного типа (бизнес организаций,	<p>Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки</p> <p>Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.</p> <p>Тема 3. Социальная среда управления:</p>	Устный опрос эссе

	госучреждений, НКО);	взаимосвязи и взаимозависимости Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	
	анализировать базовые процедуры социологического анализа государственного и муниципального управления, необходимых для личностно-профессиональной эффективности клиентов, сотрудников организаций разного типа (бизнес организаций, госучреждений, НКО);	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия. Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	Устный опрос эссе
	навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия. Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	Устный опрос эссе
ПК-1.3	Критерии оценки результатов обучения с учетом социологического анализа их поведения для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия. Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	Устный опрос эссе
	определять инструментарий, методы организации и проведения индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности сотрудников общественных и политических организаций с учетом социологического анализа их поведения	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия. Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	Устный опрос эссе
	навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия. Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости Тема 4. Методы и процедуры	Устный опрос эссе

	исследования в социологии государственного и муниципального управления	
--	--	--

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Социология государственного и муниципального управления как отрасль социологической науки	Контрольная работа 1
2	Тема 2. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.	Контрольная работа 2
3	Тема 3. Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости	Контрольная работа 3
4	Тема 4. Методы и процедуры исследования в социологии государственного и муниципального управления	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Методология и методика социологического исследования : учебно-методическое пособие. Направление подготовки 39.04.01 Социология, направленность «Социология региональных процессов» / составители С. Р. Аминов, С. С. Богдан, О. В. Власова. — Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2022. — 102 с. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120629.html	По логину и паролю
2	Кошелева, Т. Н. Методология и методы социологических исследований: введение в проектирование : учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности 39.03.01 «Социология» / Т. Н. Кошелева, С. В. Ситникова, Н. В. Шахматова ; под редакцией С. Г. Ивченкова. — Саратов : Издательство Саратовского университета, 2021. — 76 с.	— ISBN 978-5-292-04698-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122836.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Дятлов, А. В. Эмпирические социологические исследования социальной реальности : монография / А. В. Дятлов, Я. А. Асланов, В. В. Ковалев. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 163 с.	— ISBN 978-5-9275-3605-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/117174.html	По логину и паролю
2	Михельс, Р. Социология политической партии в условиях современной демократии: исследование олигархических тенденций в совместной жизнедеятельности / Р. Михельс ; перевод И. Ивакина ; под редакцией Д. Карасева. — Москва : Дело, 2022. — 448 с. —	ISBN 978-5-85006-351-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124094.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	<p>1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru</p> <p>2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения "InStudy") https://dist.inpsycho.ru/</p>
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>ИС: Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям</p>

	<p>наук http://journals.sagepub.com/ <u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p> <p>Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Социологические исследования в государственном и муниципальном управлении» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедрой организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Социология и менеджмент как методологическая основа социологии государственного и муниципального управления.
2. Особенности социологического подхода к государственному и муниципальному управлению.
3. Общественные системы и социальные отношения в государственном и муниципальном управлении.
4. Социология государственного и муниципального управления в системе научного знания. Междисциплинарный характер социологии государственного и муниципального управления.
- 5 Классический этап развития социологии государственного и муниципального управления.
6. Современный этап развития социологии государственного и муниципального управления.
7. Социальная сущность и принципы государственного и муниципального управления.
8. Задачи и функции социального управления.
- 9 Гуманистическое направление в социологии государственного и муниципального управления.
10. Модели социального управления (координация, субординация, реординация).
11. Динамика развития и разрешение социального конфликта.
12. Понятие среды государственного и муниципального управления.
13. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия.
14. Инертная, оптимальная и агрессивная среда управления.
15. Социофакторы и способы управления в агрессивной социальной среде.
16. Коммуникативные процессы в государственном и муниципальном управлении. Функционально-ролевая коммуникация. Значение обратной связи в коммуникативных процессах в управлении.
17. Коммуникационные барьеры в государственном и муниципальном управлении. Причины плохой коммуникации в организации и способы совершенствования коммуникаций в государственном и муниципальном управлении.
18. Цели, потребности и интересы в государственном и муниципальном управлении.
19. Интересы общие, частные и корыстные.
20. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
21. Ценностная ориентация управленческой деятельности.
22. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
23. Естественный и искусственный государственный интерес.
24. Механизм разработки государственного интереса.
25. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства.
26. Социальное проектирование, как часть управленческого процесса: основные научные подходы. Природа и сущность социального проектирования. Объект и субъект социального проектирования в государственном и муниципальном управлении.
27. Основные стратегии и методики социального проектирования. Виды и этапы социального проектирования.
28. Социологическое обеспечение государственного и муниципального управления: : основные источники и методы.
29. Социальные ценности и нормы в государственном и муниципальном управлении.
30. Понятие «социальный порядок». Социальный порядок как результат отношений обмена в государственном и муниципальном управлении.
31. Эволюционный и революционный способы изменения социального порядка.
32. Социальные технологии в государственном и муниципальном управлении: классификация основных видов.
33. Социологическая диагностика как вид социальной технологии.

34. Коммуникативно-речевые стратегии в государственном и муниципальном управлении: персуазивная и суггестивная коммуникации.
35. Социальные технологии как инструмент рационализации государственного и муниципального управления.
36. Прикладное социологическое исследование как инструмент познания социальных процессов и основа принятия управленческого решения.

Эссе (примерная тематика)

Список тем эссе:

1. Современные проблемы социология управления.
2. Основные направления и перспективы социологических исследований субъектно-объектных отношений в управленческих процессах
3. Экспериментальная процедура организации исследования механизмов управления.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1

Сформировать аналитическую матрицу (таблицу), включающую сведения об авторах теоретических подходов и основных зарубежных концепциях социологии управления, основные положения этих концепций, прикладной аспект теорий и актуальность этих концепций на сегодняшний день.

Контрольная работа 2

Сформировать аналитическую матрицу (таблицу), включающую сведения об отечественных авторах теоретических подходов и основных концепциях советской и российской социологии управления, основные положения этих концепций, прикладной аспект теорий и актуальность этих концепций на сегодняшний день.

Контрольная работа 3.

Вам поручили собрать информацию для разработки проекта программы содействия социальной адаптации молодых специалистов. Какие источники информации вы предпочтете и какие социологические исследования порекомендуете провести для более

полного объема информации.

Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы:

Определить тематику программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности, используя знания по методам социологических исследований в государственном и муниципальном управлении.

Представить проект одной из программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности. Структура проекта: название, цель, целевая аудитория, психотехнологии, этапы программы, примеры деловых игр, кейсов и т.п.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Зачет

Итоговое тестирование.

1. Анализ объекта исследования, при котором происходит концептуальное расчленение и детализация, позволяющие далее сформулировать общие и более частные гипотезы исследования, называется

01 логическим

02 системным

03 аналитическим

04 эмпирическим

2. Вид выборки, при котором отбираемые объекты представляют собой группы более

мелких единиц, называется выборкой

01 систематической

02 квотной

03 стратифицированной

04 гнездовой

3. Вид исследования, который дает информацию о состоянии объекта анализа, о количественных характеристиках какого-либо явления или процесса в момент его изучения, называется

01 точечным

02 панельным

03 трендовым

04 пилотажным

4. Вид социологического изучения, ставящего своей целью не только описание структурных элементов изучаемого явления, но и выяснение причин, которые лежат в его основе и обуславливают характер, распространенность, остроту и другие свойственные ему черты, называют исследованием

01 описательным

02 аналитическим

03 разведывательным

04 пилотажным

5. Вид социологического исследования, проводимый по единой методике и программе на той же самой выборке через определенные промежутки времени, называют исследованием

01 трендовым

02 социальным мониторингом

03 панельным

04 точечным

6. Вопрос, включающий три логических элемента: 1) побудительную часть; 2) ответную часть; 3) свободные строчки для дополнительных вариантов ответа, сформулированных респондентом, называется

01 полужакрытым

02 закрытым

03 открытым

04 ни одним из вышеперечисленных

7. Вопрос, выполняющий функцию установления контакта с респондентом на начальной стадии социологического опроса, называется

01 буферным

02 вводным

03 контрольным

04 вопросом-фильтром

8. Вопрос, при котором логическая структура вопроса включает только побудительную часть и не включает специально разработанной ответной части, называется

01 полужакрытым

02 закрытым

03 открытым

04 ни одним из вышеперечисленных

9. Вопрос, содержащий возможные варианты ответов, из которых респонденту предлагается выбрать один или несколько вариантов, называется

01 полужакрытым

02 закрытым

03 открытым

04 ни одним из вышеперечисленных

10. В процессе отработки инструментов измерения со стороны их надежности требуется провести этапы работы 1) проверка используемого варианта методики на устойчивость, 2) предварительный контроль обоснованности методов измерения первичных данных на

стадии проб методики, 3) проверка уровня обоснованности, 4) пилотаж методики и тщательная проверка устойчивости исходных данных – в следующей последовательности:

01 (2, 4, 3, 1)

02 (1, 3, 2, 4)

03 (4, 3, 1, 2)

04 (3, 2, 4, 1)

11. Внешний контроль по отношению ко времени исследования предполагает сопоставление результатов измерения в данном исследовании

01 с реальным поведением респондентов и с данными, полученными с помощью эквивалентного инструмента

02 с данными, полученными другими исследователями

03 по производственной и территориальной выборке того же массива респондентов

04 с результатами повторного измерения

12. Для измерения протяженностей во времени и пространстве, для отсчета натуральных единиц (денежных единиц, продуктов деятельности, поступков) в социологии используются шкалы

01 интервальные

02 ранговые

03 пропорциональные

04 порядковые

13. Для построения шкалы Гуттмана используется список суждений, в котором количество позитивных и негативных утверждений должно быть

01 позитивных больше

02 равным

03 негативных больше

04 не имеет значения

14. Автор «метода семантического дифференциала»

01 Ч. Осгуд

02 Лайкерт

03 Гуттман

04 Крамер

15. В качестве предполагаемой причины определенных изменений в зависимой переменной в ходе эксперимента выступает

01 экспериментальная группа

02 неконтролируемые факторы

03 экспериментальный фактор

04 контролируемые факторы

16. В начале анкеты целесообразно помещать _____ вопросы

01 сложные

02 контрольные

03 прямые

04 простые

17. В процессе опроса социолог обращается с вопросами к

01 оппоненту

02 респонденту

03 коллеге

04 рецензенту

18. В стандартизованном интервью преобладают _____ вопросы 01 закрытые

02 открытые

03 контрольные

04 табличные

19. В техническом отношении под социометрией понимают сочетание _____ и алгоритмов специальной математической обработки первичных измерений в малых группах

01 наблюдения

02 эксперимента

03 опросной методики

04 выборочного метода

20. В ходе социологического эксперимента проверяется

01 описательная гипотеза

02 гипотеза о связях исследуемых явлений

03 первичная гипотеза

04 вторичная гипотеза

21. В случаях, когда искомая информация может быть получена не от всей совокупности опрашиваемых, а только от определенной ее части, применяются

01 контрольные вопросы

02 буферные вопросы

03 контактные вопросы

04 вопросы-фильтры

22. Более строгие данные могут быть получены в эксперименте

01 контролируемом натурном

02 контролируемом лабораторном

03 неконтролируемом натуральном

04 неконтролируемом лабораторном

23. Анализ динамики, изменений в изучаемых аспектах – это цель исследований

01 точечных

02 панельных

03 разведывательных

04 пилотажных

24. Познавательная деятельность, имеющая целью выявление перспектив развития социальных явлений – это

01 описание

02 объяснение

03 предвидение

04 обоснование

25. Для поиска взаимосвязи между двумя показателями, у которых имеется конечное (обычно небольшое) количество градаций используются меры

01 сопряженности

02 изменчивости

03 эксцесса

04 устойчивости

26. Как называется группировка данных, когда в таблице используется более двух признаков объекта?

01 аналитическая группировка

02 комбинационная группировка

03 простая группировка

04 типологическая группировка

27. Как называется наблюдение, которое протекает в естественных для группы условиях?

01 естественным

02 свободным

03 неконтролируемым

04 полевым

28. Кто первым предложил применять метод наблюдения при изучении общества?

01 О. Конт

02 Г. Спенсер

03 Э. Дюркгейм

04 М. Вебер

29. "Уплотнение" исходной информации, т. е. укрупнение шкал, формирование

агрегированных признаков-индексов, выявление типических групп, жестких подвыборок общего массива и т. п. – это _____ стадия анализа данных

01 первая

02 вторая

03 третья

04 четвертая

30. Величина, принимающая различные значения, называется

01 признаком

02 показателем

03 индексом

04 переменной

Ответы на тестовые задания

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	02	04	02	01	03	01	02	01	04	03	03	02
2	01	02	02	02	01	03	01	03	01	02	02	04
3	02	04	02	01	02	03	03	01	03	04	03	01
4	03	02	01	02	03	02	04	04	01	03	03	02
5	03	03	03	03	02	01	03	01	03	04	01	03
6	04	03	04	04	04	02	02	01	03	01	04	01
7	02	01	03	04	04	03	02	02	02	04	01	02
8	01	02	03	04	01	03	01	02	03	02	03	03
9	02	02	02	03	03	02	02	03	04	03	02	02
10	04	02	01	03	04	04	04	04	02		03	01
11	03	03	04	03	02							04
12		01	03	01	02							03
13		03	02	02	03							02
14		03	01		04							01
15					01							03
16					02							04
17					03							02
18					03							01
19					01							03
20					03							02
21					02							04
22					03							01
23					01							02
24					02							03

25					03						01
26											02
27											04
28											01
29											02
30											04

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Теоретические основы политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических основах политической психологии и политического поведения различных социальных групп
анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	В полном объеме умеет анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Демонстрирует умение анализировать политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Демонстрирует фрагментарные умения политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Демонстрирует отсутствие умений политическое поведение личности и социальной группы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций
навыками обосновывать выбор психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Способен обосновывать выбор психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Способен фрагментарно обосновывать психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций	Не способен обосновать психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников общественных и политических организаций
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной				

<p>навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Способен в полном объеме владеть: навыками разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Владеет навыками применения разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Демонстрирует фрагментарные: навыки применения разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Демонстрирует отсутствие навыков применения разработки программ развития сотрудников общественных и политических организаций для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>
---	---	--	---	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ И РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - формирование у студентов представления о сущности общественного контроля, - знакомство с основными принципами, формами и технологиями общественного контроля, а также практическими навыками в общественном контроле.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - формировании у студентов представления об общественном контроле; - изучении основных форм и методов общественного контроля.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Общественный контроль и развитие гражданского общества в Российской Федерации» относится к вариативной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.04

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	<p>Психология и педагогика развития гражданской активности</p> <p>Теория и механизмы современного государственного управления</p> <p>Муниципальное управление и местное самоуправление</p> <p>Психологические технологии развития социальных компетенций</p>
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	<p>Технологии управленческого консалтинга</p> <p>Основы социального проектирования и предпринимательства</p> <p>Методология проектного менеджмента</p> <p>Мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив</p>

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Организационно-управленческий (администрирование)	<p>ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>	<p>ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа</p>
		<p>ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>
		<p>ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов</p>

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК 1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
основные формы общественного контроля	определять особенности деятельности при разных видах общественного контроля	навыками организации процедур общественного контроля
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
основные методы общественного контроля	анализировать возможности для общественного контроля	навыками организации процедур общественного контроля
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
психологические технологии развития социальных компетенций	оценивать результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Способен и готов самостоятельно реализовывать общественный контроль для решения определенных задач

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)		
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	Правовые основы общественного контроля в РФ	3	34	12	8	16
2	Основные формы и методы общественного контроля в РФ	3	34	12	8	16
	Зачет	3	4			
	ИТОГО	3	72	24	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)
			0	

				Из них контактная работа обучающихся с преподавателям		СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	Правовые основ общественного контроля в РФ	3	36	4	6	26
2	Основные формы и методы общественного контроля в РФ	3	36	4	6	26
	Зачет	3				
	ИТОГО	3	72	8	12	52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Правовые основ общественного контроля в РФ	Федеральный закон от 21.07.2014 № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации». Федеральный закон от 04.04.2005 № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации», система общественных палат в Российской Федерации. Федеральный закон от 10.06.2008 №76-ФЗ «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания». Градостроительный кодекс. Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».
2	Основные формы и методы общественного контроля в РФ	Общественные палаты в Российской Федерации: порядок формирования и полномочия по общественному контролю. Общественные советы при федеральных органах исполнительной власти, общественные советы при законодательных (представительных) и исполнительных органах государственной власти субъектов Российской Федерации. Общественные наблюдательные комиссии и общественный контроль за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания. Общественные инспекции и группы общественного контроля. Общественный контроль в области охраны окружающей среды (общественный экологический контроль): основные формы, методы и особенности. Общественные обсуждения и публичные слушания в градостроительной деятельности. Взаимодействие субъектов общественного контроля с органами государственной власти и органами местного самоуправления. Общественный мониторинг. Общественная проверка. Общественная экспертиза. Общественное обсуждение. Общественные (публичные) слушания.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК 1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК 1.1.	Знает основные формы общественного контроля	Тема 1. Правовые основ общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат

	Умеет определять особенности деятельности при разных видах общественного контроля	Тема 2. Основные формы и методы общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Владеет навыками организации процедур общественного контроля	Тема 1. Правовые основ общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
ПК 1.2.	Знает основные методы общественного контроля	Тема 2. Основные формы и методы общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Умеет анализировать возможности для общественного контроля	Тема 1. Правовые основ общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Владеет навыками организации процедур общественного контроля	Тема 2. Основные формы и методы общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
ПК 1.3.	Знает психологические технологии развития социальных компетенций	Тема 1. Правовые основ общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Умеет оценивать результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Тема 2. Основные формы и методы общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Способен и готов самостоятельно реализовывать общественный контроль для решения определенных задач	Тема 1. Правовые основ общественного контроля в РФ	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Правовые основ общественного контроля в РФ	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Реферат
2	Основные формы и методы общественного контроля в РФ	1. Углубленный анализ научно-методической литературы 2. Реферат

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Правовые основы общественного контроля в	http://www.iprbookshop.ru/65896.html	По логину и паролю

	Российской Федерации [Электронный ресурс]: постатейный научно-практический комментарий к Федеральному закону от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»/ Е.А. Абросимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Статут, 2017.— 208 с.—		
2	Бердникова Е.В. Конституционно-правовые основы общественного контроля в Российской Федерации [Электронный ресурс]/ Бердникова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Издательство Саратовского университета, 2018.— 316 с.	http://www.iprbookshop.ru/83563.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Смирнов В.Э. Гражданственность и гражданское общество: самоорганизация и социальный порядок/ Смирнов В.Э.— Минск: Белорусская наука, 2013.— 242 с.	http://www.iprbookshop.ru/29446	По логину и паролю
2	Мамедова, Н. А. Управление общественными отношениями : учебное пособие / Н. А. Мамедова, Т. А. Кривова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 92 с. — ISBN 978-5-374-00482-3.	http://www.iprbookshop.ru/10882.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	<p>1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru</p> <p>2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/</p>
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	<p>Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)</p> <p>Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024)</p> <p>Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)</p> <p>1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p>

	<p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№412 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Содержание дисциплины, виды, темы учебных занятий и форм контрольных мероприятий дисциплины представлены в разделах 4 и 6 настоящей программы.

Текущая аттестация по дисциплине. Оценивание обучающегося на занятиях осуществляется в соответствии с положением о текущей аттестации обучающихся в вузе.

По итогам текущей аттестации, ведущий преподаватель (лектор) осуществляет допуск обучающегося к промежуточной аттестации.

Допуск к промежуточной аттестации по дисциплине. Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой дисциплины в полном объеме. Преподаватель имеет право изменять количество и содержание заданий, выдаваемых обучающимся (обучающемуся), исходя из контингента (уровня подготовленности).

Допуск обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине осуществляет ведущий преподаватель (лектор).

Обучающийся, имеющий учебные (академические) задолженности (пропуски учебных занятий, не выполнивший успешно задания(е)) обязан отработать их в полном объеме.

Отработка учебных (академических) задолженностей по дисциплине. В случае наличия учебной (академической) задолженности по дисциплине, обучающийся отрабатывает пропущенные занятия и выполняет запланированные и выданные преподавателем задания. Отработка проводится в период семестрового обучения или в период сессии согласно графику (расписанию) консультаций преподавателя.

Обучающийся, пропустивший *лекционное занятие*, обязан предоставить преподавателю реферативный конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с настоящей программой.

Обучающийся, пропустивший *практическое занятие*, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на *практическом* занятии вопросам в соответствии с настоящей программой или в форме, предложенной преподавателем. Кроме того, выполняет все учебные задания. Учебное задание считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

Преподаватель имеет право снизить балльную оценку обучающемуся за невыполненное в срок задание (по неуважительной причине).

Промежуточная аттестация по дисциплине. В качестве формы итогового контроля промежуточной аттестации дисциплины определен зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в соответствии с положением о промежуточной аттестации обучающихся в вузе и оценивается: *зачтено; не зачтено*.

Оценка знаний обучающегося оценивается по критериям, представленным в пункте 6 настоящей программы.

Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины

Для успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса. Лекция:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- выясните тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- постарайтесь определить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,
- определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя,
- выполните домашнее задание.

Учтите, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются эффективными формами работы);
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты.

В самом начале учебного курса познакомьтесь с рабочей программой дисциплины и другой учебно-методической документацией, включающими:

- перечень знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;
- тематические планы лекций и практических занятий;
- контрольные мероприятия;
- учебники, учебные пособия, а также электронные ресурсы;
- перечень вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться чёткое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Кабинет для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для выполнения курсовых работ и для самостоятельной работы.

Специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья; рабочее место преподавателя; мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

Обучение по дисциплине возможно с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью специализированного портала вуза, расположенного по адресу в сети «Интернет». Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией вуза.

Порядок прохождения текущей и итоговой аттестации при обучении с применением ДОТ

1. Необходимо получить индивидуальные логин и пароль для входа в электронную информационно-образовательную систему вуза (далее – ЭИОС) путем отправки письма с соответствующим запросом на электронную почту администратора системы.

2. Войти в ЭИОС через личный кабинет студента с помощью полученного ранее логина и пароля.

3. Находясь в ЭИОС необходимо пройти регистрацию в электронной библиотечной системе «Университетская библиотека онлайн» для получения доступа к электронным учебникам, учебным пособиям и иным электронным учебным материалам.

4. Ознакомиться со своим рабочим семестровым учебным планом.

5. Ознакомиться с учебно-методическими материалами (рабочими программами учебных дисциплин и их обеспечением) в соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом.

6. Ознакомиться с расписанием проведения вебинаров по соответствующим дисциплинам согласно своего рабочего семестрового учебного плана.

7. Согласно расписания вебинаров прослушать соответствующие своему рабочему учебному плану дисциплины путем перехода по ссылкам отправляемым администратором ЭИОС на электронную почту, указанную при регистрации в системе.

8. В соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом выполнить письменные работы и сдать их через личный кабинет в ЭИОС не позднее, чем за 14 дней до начала зачетно-экзаменационной сессии заочного отделения.

9. Во время проведения зачетно-экзаменационной сессии студентов заочного отделения пройти контрольные тесты в соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом.

10. По мере необходимости, но не реже одного раза в семестр, осуществлять обратную связь, по вопросам организации учебного процесса, путем отправки электронных писем на почту администратора ЭИОС через свой личный кабинет.

Основной формой самостоятельной работы студента является изучение конспекта лекций, их дополнение, рекомендованной литературы, активное участие на практических и семинарских занятиях. Но для успешной учебной деятельности, ее интенсификации, необходимо учитывать следующие субъективные факторы:

1. Знание школьного программного материала, наличие прочной системы знаний, необходимой для усвоения основных вузовских курсов. Это особенно важно для математических дисциплин. Необходимо отличать пробелы в знаниях, затрудняющие усвоение нового материала, от малых способностей. Затратив силы на преодоление этих пробелов, студент обеспечит себе нормальную успеваемость и поверит в свои способности.

2. Наличие умений, навыков умственного труда:

а) умение конспектировать на лекции и при работе с книгой;

б) владение логическими операциями: сравнение, анализ, синтез, обобщение, определение понятий, правила систематизации и классификации.

3. Специфика познавательных психических процессов: внимание, память, речь, наблюдательность, интеллект и мышление. Слабое развитие каждого из них становится серьезным препятствием в учебе.

4. Хорошая работоспособность, которая обеспечивается нормальным физическим состоянием. Ведь серьезное учение - это большой многосторонний и разнообразный труд. Результат обучения оценивается не количеством сообщаемой информации, а качеством ее усвоения, умением ее использовать и развитием у себя способности к дальнейшему самостоятельному образованию.

5. Соответствие избранной деятельности, профессии индивидуальным способностям. Необходимо выработать у себя умение саморегулировать свое эмоциональное состояние и устранять обстоятельства, нарушающие деловой настрой, мешающие намеченной работе.

6. Владение оптимальным стилем работы, обеспечивающим успех в деятельности. Чередование труда и пауз в работе, периоды отдыха, индивидуально обоснованная норма продолжительности сна, предпочтение вечерних или утренних занятий, стрессоустойчивость на экзаменах и особенности подготовки к ним,

7. Уровень требований к себе, определяемый сложившейся самооценкой.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Одна из основных особенностей обучения в высшей школе заключается в том, что постоянный внешний контроль заменяется самоконтролем, активная роль в обучении принадлежит уже не столько преподавателю, сколько студенту.

Зная основные методы научной организации умственного труда, можно при наименьших затратах времени, средств и трудовых усилий достичь наилучших результатов.

Эффективность усвоения поступающей информации зависит от работоспособности человека в тот или иной момент его деятельности. Наиболее плодотворным является *утреннее время (с 8 до 14 часов)*, причем максимальная работоспособность приходится на период с 10 до 13 часов, затем *послеобеденное* - (с 16 до 19 часов) и *вечернее* (с 20 до 24 часов). Очень трудный для понимания материал лучше изучать в начале каждого отрезка времени (лучше всего утреннего) после хорошего отдыха. Через 1-1,5 часа нужны перерывы по 10 - 15 мин, через 3 - 4 часа работы отдых должен быть продолжительным - около часа.

Следует взять за правило: *учиться ежедневно, начиная с первого дня семестра.*

Чтобы выполнить весь объем самостоятельной работы, необходимо заниматься по 3 - 5 часов ежедневно. Начинать самостоятельные внеаудиторные занятия следует с первых же дней семестра, пропущенные дни будут потеряны безвозвратно, компенсировать их позднее усиленными занятиями без снижения качества работы и ее производительности невозможно. Первые дни семестра очень важны для того, чтобы включиться в работу, установить определенный порядок, равномерный ритм на весь семестр. Ритм в работе - это ежедневные самостоятельные занятия, желательны в одни и те же часы, при целесообразном чередовании занятий с перерывами для отдыха. Вначале для того, чтобы организовать ритмичную работу, требуется сознательное напряжение воли. Как только человек втянулся в работу, принуждение снижается, возникает привычка, работа становится потребностью.

Если порядок в работе и ее ритм установлены правильно, то студент изо дня в день может работать, не снижая своей производительности и не перегружая себя. Правильная смена одного вида работы другим позволяет отдыхать, не прекращая работы.

Таким образом, первая задача организации внеаудиторной самостоятельной работы - это составление расписания, которое должно отражать время занятий, их характер (теоретический курс, практические занятия, графические работы, чтение), перерывы на обед, ужин, отдых, сон, проезд и т.д. Расписание не предопределяет содержания работы, ее содержание неизбежно будет изменяться в течение семестра. Порядок же следует закрепить на весь семестр и приложить все усилия, чтобы поддерживать его неизменным (кроме исправления ошибок в планировании, которые могут возникнуть из-за недооценки объема работы или переоценки своих сил).

Начиная работу, не нужно стремиться делать вначале самую тяжелую ее часть, надо выбрать что-нибудь среднее по трудности, затем перейти к более трудной работе. И напоследок оставить легкую часть, требующую не столько больших интеллектуальных усилий, сколько определенных моторных действий (черчение, построение графиков и т.п.).

Самостоятельные занятия потребуют интенсивного умственного труда, который необходимо не только правильно организовать, но и стимулировать. При этом очень важно уметь поддерживать устойчивое внимание к изучаемому материалу. Выработка внимания требует значительных волевых усилий. Именно поэтому, если студент замечает, что он часто отвлекается во время самостоятельных занятий, ему надо заставить себя сосредоточиться. Подобную процедуру необходимо проделывать постоянно, так как это является тренировкой внимания. Устойчивое внимание появляется тогда, когда человек относится к делу с интересом.

Следует правильно организовать свои занятия по времени: 50 минут - работа, 5-10 минут - перерыв; после 3 часов работы перерыв - 20-25 минут. Иначе нарастающее утомление повлечет неустойчивость внимания. Очень существенным фактором, влияющим на повышение умственной работоспособности, являются систематические занятия физической культурой. Организация активного отдыха предусматривает чередование умственной и физической деятельности, что полностью восстанавливает работоспособность человека.

Методические рекомендации для студентов по отдельным формам самостоятельной работы

С первых же сентябрьских дней на студента обрушивается громадный объем информации, которую необходимо усвоить. Нужный материал содержится не только в лекциях (запомнить его – это только малая часть задачи), но и в учебниках, книгах, статьях. Порой возникает необходимость привлекать информационные ресурсы Интернет.

Система вузовского обучения подразумевает значительно большую самостоятельность студентов в планировании и организации своей деятельности. Вчерашнему школьнику сделать это бывает весьма непросто: если в школе ежедневный контроль со стороны учителя заставлял постоянно и систематически готовиться к занятиям, то в вузе вопрос об уровне знаний вплотную встает перед студентом только в период сессии. Такая ситуация оборачивается для некоторых соблазном весь семестр посвятить свободному времяпрепровождению («когда будет нужно – выучу!»), а когда приходит пора экзаменов, материала, подлежащего усвоению, оказывается так много, что никакая память не способна с ним справиться в оставшийся промежуток времени.

Работа с книгой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого слова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют **четыре основные установки в чтении научного текста:**

- информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких **видов чтения:**

- библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;
- просмотровое – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;
- ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;
- изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;
- аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным для студентов является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

В остальном организация самостоятельной работы студентов при использовании ДОТ совпадает с приведенными в пункте 7 рекомендациями.

Составитель рабочей программы дисциплины – кандидат юридических наук Макарова Елизавета Михайловна

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

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

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

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

Тематика практических занятий

Тема 1. Правовые основы общественного контроля в РФ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1. Законодательство Российской Федерации об общественном контроле.
2. Система общественного контроля в Российской Федерации.

Тема 2. Основные формы и методы общественного контроля в РФ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1. Общественные палаты в Российской Федерации
2. Общественные советы при органах власти
3. Общественные наблюдательные комиссии
4. Общественные инспекции и группы общественного контроля
5. Общественный контроль в области охраны окружающей среды
6. Общественный мониторинг.
7. Общественная проверка.
8. Общественная экспертиза.
9. Общественное обсуждение.
10. Общественные (публичные) слушания.

Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

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

Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение

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

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

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

Тематика рефератов по дисциплине

1. Общественные палаты в Российской Федерации
2. Общественные советы при органах власти
3. Общественные наблюдательные комиссии
4. Общественные инспекции и группы общественного контроля
5. Общественный контроль в области охраны окружающей среды
6. Общественный мониторинг.
7. Общественная проверка.
8. Общественная экспертиза.
9. Общественное обсуждение.
10. Общественные (публичные) слушания.

Критерии и показатели оценки реферата

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

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

Шкала оценивания реферата

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

Задания для самостоятельной работы

1. Общественные палаты в Российской Федерации
2. Общественные советы при органах власти
3. Общественные наблюдательные комиссии
4. Общественные инспекции и группы общественного контроля
5. Общественный контроль в области охраны окружающей среды
6. Общественный мониторинг.
7. Общественная проверка.
8. Общественная экспертиза.
9. Общественное обсуждение.
10. Общественные (публичные) слушания.

Виды самостоятельной работы студента:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к семинарскому занятию, реферата;
- написание реферата;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

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

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

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к зачету

1. Федеральный закон от 21.07.2014 № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 04.04.2005 № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации», система общественных палат в Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 10.06.2008 №76-ФЗ «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания».
4. Градостроительный кодекс и общественный контроль.
5. Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» и общественный контроль.
6. Общественные палаты в Российской Федерации: порядок формирования и полномочия по общественному контролю.
7. Общественные советы при федеральных органах исполнительной власти, общественные советы при законодательных (представительных) и исполнительных органах государственной власти субъектов Российской Федерации.
8. Общественные наблюдательные комиссии и общественный контроль за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания.

9. Общественные инспекции и группы общественного контроля.
10. Общественный контроль в области охраны окружающей среды (общественный экологический контроль): основные формы, методы и особенности.
11. Общественные обсуждения и публичные слушания в градостроительной деятельности.
12. Взаимодействие субъектов общественного контроля с органами государственной власти и органами местного самоуправления.
13. Общественный мониторинг.
14. Общественная проверка.
15. Общественная экспертиза.
16. Общественное обсуждение.
17. Общественные (публичные) слушания.
18. Общественный экологический контроль.
19. Общественный контроль в градостроительной деятельности.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знает основные формы общественного контроля	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание основных форм общественного контроля	Студент демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей.	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.
Умеет определять особенности деятельности при разных видах общественного контроля	В полном объеме умеет определять особенности деятельности при разных видах общественного контроля	Демонстрирует умение определять особенности деятельности при разных видах общественного контроля	Демонстрирует фрагментарные умения определять особенности деятельности при разных видах общественного контроля	Демонстрирует отсутствие умений определять особенности деятельности при разных видах общественного контроля
Владеет навыками организации процедур общественного контроля	Способен в полном объеме реализовать навыки организации процедур общественного контроля	Способен реализовать навыки организации процедур общественного контроля	Способен фрагментарно реализовать навыки организации процедур общественного контроля	Не способен реализовать навыки организации процедур общественного контроля
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				

Знает основные методы общественного контроля	Способен дать исчерпывающий ответ об основных методах общественного контроля	Дает ответ на основные вопросы об основных методах общественного контроля	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных методах общественного контроля	Затрудняется с ответом на вопрос об основных методах общественного контроля
Умеет анализировать возможности для общественного контроля	В полном объеме демонстрирует умение анализировать возможности для общественного контроля	Демонстрирует умения анализировать возможности для общественного контроля	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать возможности для общественного контроля	Демонстрирует отсутствие умений анализировать возможности для общественного контроля
Владеет навыками организации процедур общественного контроля	Владеет в полном объеме навыками организации процедур общественного контроля	Владеет навыками организации процедур общественного контроля	Владеет отдельными навыками организации процедур общественного контроля	Демонстрирует отсутствие навыков организации процедур общественного контроля
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов				
Знает психологические технологии развития социальных компетенций	Способен дать исчерпывающий ответ о психологических технологиях развития социальных компетенций	Дает ответ на основные вопросы о психологических технологиях развития социальных компетенций	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических технологиях развития социальных компетенций	Затрудняется с ответом на вопрос о психологических технологиях развития социальных компетенций
Умеет оценивать результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов	В полном объеме демонстрирует умение оценивать результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов	Демонстрирует базовые умения оценивать результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов	Демонстрирует фрагментарные умения оценивать результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов	Демонстрирует отсутствие умений определять и оценивать результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов
Способен и готов самостоятельно реализовывать общественный контроль для решения определенных задач	В полном объеме владеет навыками реализации общественного контроля для решения определенных задач	Владеет навыками реализации общественного контроля для решения определенных задач	Демонстрирует фрагментарные навыки реализации общественного контроля для решения определенных задач	Демонстрирует отсутствие навыков навыками реализации общественного контроля для решения определенных задач



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ И ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ
СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	формирование у студентов системы расширенных и углубленных представлений об особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений
Задачи дисциплины	формирование у студентов расширенных и углубленных представлений о природе партийности как политического феномена, о субстанциальных и акцидентальных качествах этого феномена, об исторической динамике партийности, о типах и типологиях политических партий и партийных систем, об особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Политические партии и общественные объединения современной России относится к вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.05.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Муниципальное управление и местное самоуправление Технологии управленческого консалтинга Психология и педагогика развития гражданской активности Теория и механизмы современного государственного управления Теории личности в психологии
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Конфликтологическое консультирование и медиация Эмоциональный интеллект Технологии управленческого консалтинга Основы социального проектирования и предпринимательства Основы психолого-педагогического проектирования

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Организационно-управленческий (администрирование)	ПК 1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
		ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов
		ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 з.е. 36 академических часа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)		
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	3	17	6	2	10
2	Современная российская партийность и общественные объединения: факты и артефакты	3	17	6	2	10
	Зачет	3	2			
	ИТОГО	3	36	12	4	20

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)		
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	3	18	2	2	14
2	Современная российская партийность и общественные объединения: факты и артефакты	3	18	2	2	14
	Зачет	3				
	ИТОГО	3	36	4	4	28

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	Позднесоветская протопартийность: дезинтеграция КПСС и некоммунистические протопартии. Перестройка, распад СССР и первые формы новой российской партийности. Конституционный кризис и конституционный дизайн 1993 г.: периферийная партийность. Избирательные кампании 1990-х и 2000-х гг. как поводы и причины реформирования российского партийного пространства: от хаоса к картелю... and beyond. Эволюция законодательства о партиях и общественных объединениях.
2	Современная российская партийность и общественные объединения: факты и артефакты	КПРФ: причины и пределы устойчивости. ЛДПР и ее функции в российской политической системе. «Демократический фланг»: «ветераны броуновского движения» в тупике негативной консолидации. Феномен «партии власти» à la russe: этапы строительства псевдоминантной партии, достигнутый результат и его цена. Перспективы и инструменты нормализации российской партийности. Контуры возможной партийной системы.

	Типология общественных объединений в современной России. Основные общероссийский общественные объединения (правозащитные, благотворительные): Мемориал, Хельсинская группа, Голос, Открытая Россия, молодежные организации (партийные и государственные – молодежные крылья партий, РСМ, Российский союз школьников), крупные благотворительные фонды (Подари жизнь, Линия жизни и др.).
--	--

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК 1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК 1.1.	Знает основные вехи исторической эволюции партийности в России на современном этапе	Тема 1. Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Умеет концептуализировать релевантный проблематике партийности эмпирический материал	Тема 2. Современная российская партийность и общественные объединения: факты и артефакты	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Владет навыками анализа российской партийности и деятельности общественных объединений, навыками сбора, обработки, описания и интерпретации эмпирических данных, полученных с помощью различных диагностических методов и методик в сфере партийности и общественных объединений	Тема 1. Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
ПК 1.2.	Знает типы и типологию политических партий и партийных систем	Тема 2. Современная российская партийность и общественные объединения: факты и артефакты	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Умеет разбираться в особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений, анализировать результаты эмпирических данных, полученных с помощью различных психологических методов и методик	Тема 1. Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
	Владет навыками трансформации концептуальных схем в инструментальные решения	Тема 2. Современная российская партийность и общественные объединения: факты и артефакты	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
ПК 1.3.	Знает основные требования к сбору, обработке, описанию, интерпретации эмпирических данных в сфере	Тема 1. Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	1. Представление изученного

партийности и общественных объединений		материала в форме конспекта 2. Реферат
Умеет разрабатывать диагностические методики, адекватные целям и контингенту респондентов для экспертизы перспективности новейшей российской партийности	Тема 2. Современная российская партийность и общественные объединения: факты и артефакты	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат
Владеет навыками анализа и оценивания эффективности политических проектов психодиагностическими методами	Тема 1. Современная российская партийность и общественные объединения: этапы становления	1. Представление изученного материала в форме конспекта 2. Реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	Практическое задание, реферат
2	Современные модели и практики GR-коммуникации	Практическое задание, реферат
3	Специфика GR-коммуникации в российских условиях	Практическое задание, реферат

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Козлихин И.Ю. Политология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Козлихин И.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2015.— 112 с	http://www.iprbookshop.ru/36722.html	По логину и паролю
2	Бельянская А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 11 июля 2001 г. № 95-ФЗ «О политических партиях» [Электронный ресурс]/ Бельянская А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 213 с.	http://www.iprbookshop.ru/49156.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Братановский С.Н. Политические партии как субъекты административного права [Электронный ресурс]: монография / С.Н. Братановский, М.А. Завгородний. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2012. — 193 с. — 2227-8397. —	http://www.iprbookshop.ru/9006.html	По логину и паролю
2	Сергеева З.Н. Политические партии современной России [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Сергеева З.Н.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск:	http://www.iprbookshop.ru/47713.html	По логину и паролю

	Новосибирский государственный технический университет, 2012.— 91		
3	Братановский С.Н. Административно-правовое регулирование организации и деятельности политических партий в Российской Федерации [Электронный ресурс]: монография/ Братановский С.Н., Развеев Д.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2012.— 207 с.—	http://www.iprbookshop.ru/9009.html	По логину и паролю
4	Партийная и политическая система России и государственное управление. Актуальный анализ [Электронный ресурс]: монография/ С.С. Сулакшин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Научный эксперт, 2012.— 320 с	http://www.iprbookshop.ru/13246.html	По логину и паролю
5.	Морис Дюверже Политические партии [Электронный ресурс]/ Морис Дюверже— Электрон. текстовые данные.— Москва: Академический Проект, Гаудеамус, 2015.— 544 с»	http://www.iprbookshop.ru/36852.html	По логину и паролю
6.	Каневский П.С. Политическая стратификация в современной России. Классы, элиты, группы интересов [Электронный ресурс]/ Каневский П.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Академический Проект, 2014.— 160 с.	http://www.iprbookshop.ru/36487.html	По логину и паролю
7.	. Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 11.07.2001 г. № 95-ФЗ «О политических партиях» (3-е издание переработанное и дополненное) [Электронный ресурс]/ Юдина А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 261 с.—	http://www.iprbookshop.ru/21127.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного

	<p>цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№412 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- практические занятия;
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Содержание дисциплины, виды, темы учебных занятий и форм контрольных мероприятий дисциплины представлены в разделах 4 и 6 настоящей программы.

Текущая аттестация по дисциплине. Оценивание обучающегося на занятиях осуществляется в соответствии с положением о текущей аттестации обучающихся в вузе.

По итогам текущей аттестации, ведущий преподаватель (лектор) осуществляет допуск обучающегося к промежуточной аттестации.

Допуск к промежуточной аттестации по дисциплине. Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой дисциплины в полном объеме. Преподаватель имеет право изменять количество и содержание заданий, выдаваемых обучающимся (обучающемуся), исходя из контингента (уровня подготовленности).

Допуск обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине осуществляет ведущий преподаватель (лектор).

Обучающийся, имеющий учебные (академические) задолженности (пропуски учебных занятий, не выполнивший успешно задания(е)) обязан отработать их в полном объеме.

Отработка учебных (академических) задолженностей по дисциплине. В случае наличия учебной (академической) задолженности по дисциплине, обучающийся отрабатывает пропущенные занятия и выполняет запланированные и выданные преподавателем задания. Отработка проводится в период семестрового обучения или в период сессии согласно графику (расписанию) консультаций преподавателя.

Обучающийся, пропустивший *лекционное занятие*, обязан предоставить преподавателю реферативный конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с настоящей программой.

Обучающийся, пропустивший *практическое занятие*, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на *практическом* занятии вопросам в соответствии с настоящей программой или в форме, предложенной преподавателем. Кроме того, выполняет все учебные задания. Учебное задание считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

Преподаватель имеет право снизить балльную оценку обучающемуся за невыполненное в срок задание (по неуважительной причине).

Промежуточная аттестация по дисциплине. В качестве формы итогового контроля промежуточной аттестации дисциплины определен зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в соответствии с положением о промежуточной аттестации обучающихся в вузе и оценивается: *зачтено; не зачтено*.

Оценка знаний обучающегося оценивается по критериям, представленным в пункте 6 настоящей программы.

Для успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса. Лекция:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- выясните тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- постарайтесь определить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,
- определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее во время текущих консультаций преподавателя,
- выполните домашнее задание.

Учтите, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются эффективными формами работы);
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты.

В самом начале учебного курса познакомьтесь с рабочей программой дисциплины и другой учебно-методической документацией, включающими:

- перечень знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;
- тематические планы лекций и практических занятий;
- контрольные мероприятия;
- учебники, учебные пособия, а также электронные ресурсы;
- перечень вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться чёткое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

Обучение по дисциплине возможно с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью специализированного портала вуза, расположенного по адресу в сети «Интернет». Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией вуза.

Порядок прохождения текущей и итоговой аттестации при обучении с применением ДОТ

1. Необходимо получить индивидуальные логин и пароль для входа в электронную информационно-образовательную систему вуза (далее – ЭИОС) путем отправки письма с соответствующим запросом на электронную почту администратора системы.

2. Войти в ЭИОС через личный кабинет студента с помощью полученного ранее логина и пароля.

3. Находясь в ЭИОС необходимо пройти регистрацию в электронной библиотечной системе «Университетская библиотека онлайн» для получения доступа к электронным учебникам, учебным пособиям и иным электронным учебным материалам.

4. Ознакомиться со своим рабочим семестровым учебным планом.

5. Ознакомиться с учебно-методическими материалами (рабочими программами учебных дисциплин и их обеспечением) в соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом.

6. Ознакомиться с расписанием проведения вебинаров по соответствующим дисциплинам согласно своего рабочего семестрового учебного плана.

7. Согласно расписания вебинаров прослушать соответствующие своему рабочему учебному плану дисциплины путем перехода по ссылкам отправляемым администратором ЭИОС на электронную почту, указанную при регистрации в системе.

8. В соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом выполнить письменные работы и сдать их через личный кабинет в ЭИОС не позднее, чем за 14 дней до начала зачетно-экзаменационной сессии заочного отделения.

9. Во время проведения зачетно-экзаменационной сессии студентов заочного отделения пройти контрольные тесты в соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом.

10. По мере необходимости, но не реже одного раза в семестр, осуществлять обратную связь, по вопросам организации учебного процесса, путем отправки электронных писем на почту администратора ЭИОС через свой личный кабинет.

Основной формой самостоятельной работы студента является изучение конспекта лекций, их дополнение, рекомендованной литературы, активное участие на практических и семинарских занятиях. Но для успешной учебной деятельности, ее интенсификации, необходимо учитывать следующие субъективные факторы:

1. Знание школьного программного материала, наличие прочной системы знаний, необходимой для усвоения основных вузовских курсов. Необходимо отличать пробелы в знаниях, затрудняющие усвоение нового материала, от малых способностей. Затратив силы на преодоление этих пробелов, студент обеспечит себе нормальную успеваемость и поверит в свои способности.

2. Наличие умений, навыков умственного труда:

а) умение конспектировать на лекции и при работе с книгой;

б) владение логическими операциями: сравнение, анализ, синтез, обобщение, определение понятий, правила систематизации и классификации.

3. Специфика познавательных психических процессов: внимание, память, речь, наблюдательность, интеллект и мышление. Слабое развитие каждого из них становится серьезным препятствием в учебе.

4. Хорошая работоспособность, которая обеспечивается нормальным физическим состоянием. Ведь серьезное учение - это большой многосторонний и разнообразный труд. Результат обучения оценивается не количеством сообщаемой информации, а качеством ее усвоения, умением ее использовать и развитием у себя способности к дальнейшему самостоятельному образованию.

5. Соответствие избранной деятельности, профессии индивидуальным способностям. Необходимо выработать у себя умение саморегулировать свое эмоциональное состояние и устранять обстоятельства, нарушающие деловой настрой, мешающие намеченной работе.

6. Овладение оптимальным стилем работы, обеспечивающим успех в деятельности. Чередование труда и пауз в работе, периоды отдыха, индивидуально обоснованная норма продолжительности сна, предпочтение вечерних или утренних занятий, стрессоустойчивость на экзаменах и особенности подготовки к ним,

7. Уровень требований к себе, определяемый сложившейся самооценкой.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Одна из основных особенностей обучения в высшей школе заключается в том, что постоянный внешний контроль заменяется самоконтролем, активная роль в обучении принадлежит уже не столько преподавателю, сколько студенту.

Зная основные методы научной организации умственного труда, можно при наименьших затратах времени, средств и трудовых усилий достичь наилучших результатов.

Эффективность усвоения поступающей информации зависит от работоспособности человека в тот или иной момент его деятельности. Наиболее плодотворным является *утреннее время (с 8 до 14 часов)*, причем максимальная работоспособность приходится на период с 10 до 13 часов, затем *послеобеденное* - (с 16 до 19 часов) и *вечернее* (с 20 до 24 часов). Очень трудный для понимания материал лучше изучать в начале каждого отрезка времени (лучше всего утреннего) после хорошего отдыха. Через 1-1,5 часа нужны перерывы по 10-15 мин, через 3-4 часа работы отдых должен быть продолжительным – около часа.

Следует взять за правило: *учиться ежедневно, начиная с первого дня семестра.*

Чтобы выполнить весь объем самостоятельной работы, необходимо заниматься по 3 - 5 часов ежедневно. Начинать самостоятельные внеаудиторные занятия следует с первых же дней семестра, пропущенные дни будут потеряны безвозвратно, компенсировать их позднее усиленными занятиями без снижения качества работы и ее производительности невозможно. Первые дни семестра очень важны для того, чтобы включиться в работу, установить определенный порядок, равномерный ритм на весь семестр.

Ритм в работе – это ежедневные самостоятельные занятия, желательно в одни и те же часы, при целесообразном чередовании занятий с перерывами для отдыха. Вначале для того, чтобы организовать ритмичную работу, требуется сознательное напряжение воли. Как только человек втянулся в работу, принуждение снижается, возникает привычка, работа становится потребностью.

Если порядок в работе и ее ритм установлены правильно, то студент изо дня в день может работать, не снижая своей производительности и не перегружая себя. Правильная смена одного вида работы другим позволяет отдыхать, не прекращая работы.

Таким образом, первая задача организации внеаудиторной самостоятельной работы – это составление расписания, которое должно отражать время занятий, их характер (теоретический курс, практические занятия, графические работы, чтение), перерывы на обед, ужин, отдых, сон, проезд и т.д. Расписание не предопределяет содержания работы, ее содержание неизбежно будет изменяться в течение семестра. Порядок же следует закрепить на весь семестр и приложить все усилия, чтобы поддерживать его неизменным (кроме исправления ошибок в планировании, которые могут возникнуть из-за недооценки объема работы или переоценки своих сил).

Начиная работу, не нужно стремиться делать вначале самую тяжелую ее часть, надо выбрать что-нибудь среднее по трудности, затем перейти к более трудной работе. И напоследок оставить легкую часть, требующую не столько больших интеллектуальных усилий, сколько определенных моторных действий (черчение, построение графиков и т.п.).

Самостоятельные занятия потребуют интенсивного умственного труда, который необходимо не только правильно организовать, но и стимулировать. При этом очень важно уметь поддерживать устойчивое внимание к изучаемому материалу. Выработка внимания требует значительных волевых усилий. Именно поэтому, если студент замечает, что он часто отвлекается во время самостоятельных занятий, ему надо заставить себя сосредоточиться. Подобную процедуру необходимо проделывать постоянно, так как это является тренировкой внимания. Устойчивое внимание появляется тогда, когда человек относится к делу с интересом.

Следует правильно организовать свои занятия по времени: 50 минут - работа, 5-10 минут - перерыв; после 3 часов работы перерыв - 20-25 минут. Иначе нарастающее утомление повлечет неустойчивость внимания. Очень существенным фактором, влияющим на повышение умственной работоспособности, являются систематические занятия физической культурой.

Организация активного отдыха предусматривает чередование умственной и физической деятельности, что полностью восстанавливает работоспособность человека.

Методические рекомендации для студентов по отдельным формам самостоятельной работы

С первых же сентябрьских дней на студента обрушивается громадный объем информации, которую необходимо усвоить. Нужный материал содержится не только в лекциях (запомнить его – это только малая часть задачи), но и в учебниках, книгах, статьях. Порой возникает необходимость привлекать информационные ресурсы Интернет.

Система вузовского обучения подразумевает значительно большую самостоятельность студентов в планировании и организации своей деятельности. Вчерашнему школьнику сделать это бывает весьма непросто: если в школе ежедневный контроль со стороны учителя заставлял постоянно и систематически готовиться к занятиям, то в вузе вопрос об уровне знаний вплотную встает перед студентом только в период сессии. Такая ситуация оборачивается для некоторых соблазном весь семестр посвятить свободному времяпрепровождению («когда будет нужно – выучу!»), а когда приходит пора экзаменов, материала, подлежащего усвоению, оказывается так много, что никакая память не способна с ним справиться в оставшийся промежуток времени.

Работа с книгой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого олова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют **четыре основные установки в чтении научного текста:**

- информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких **видов чтения**:

- библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;
- просмотровое – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;
- ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;
- изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;
- аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным для студентов является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель рабочей программы – д.психол.н., профессор кафедры организационной психологии Володарская Елена Александровна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

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

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

2.1. Тематика практических занятий

Тема 1. Современная российская партийность: этапы становления (ОПК-2)

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1. Позднесоветская протопартийность: дезинтеграция КПСС и некоммунистические протопартии.
2. Перестройка, распад СССР и первые формы новой российской партийности.
3. Конституционный кризис и конституционный дизайн 1993 г.: периферийная партийность. Избирательные кампании 1990-х и 2000-х гг.
4. Эволюция законодательства о партиях и общественных объединениях.

Тема 2. Современная российская партийность: факты и артефакты (ОПК-2, ПК-8)

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1. КПРФ: причины и пределы устойчивости.
2. ЛДПР и ее функции в российской политической системе.
3. «Демократический фланг»: «ветераны броуновского движения» в тупике негативной консолидации.

4. Феномен «партии власти»
5. Перспективы и инструменты нормализации российской партийности. Контуры возможной партийной системы.
6. Основные общероссийский общественные объединения.

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

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

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

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

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

2.2. Тематика рефератов по дисциплине

1. Основные определения политической партии.
2. Досовременные политические партии: диахронное сравнение.
3. Партии как субъекты политического рынка: пределы эвристической ценности подхода.
4. Механизмы вертикальной интеграции общества: общие функции и специфические разновидности.
5. Партийность как механизм вертикальной интеграции общества в свете даунсовской концепции демократии.
6. Партийность и ценностно-рациональное политическое действие.
7. Партийность и демократия: причины смены модуса функционирования.
8. Партийность и разделение властей.
9. Политические партии и представительная демократия.
10. Партии и парламенты: эндогенность и экзогенность.
11. Вариации «лево-правого континуума» и причины его живучести.
12. Многомерные модели партийно-политического пространства: способы построения.
13. Типология Дюверже: сильные и слабые стороны.
14. Институционализация партий: критерии определения.
15. Природа тоталитарных партий.
16. Проблема партийного централизма: в чем проблема?
17. Картельные партии и партийные картели.
18. Наступил ли кризис партийности: pro et contra.

2.2.1 Критерии и показатели оценки реферата

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

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

2.2.2 Шкала оценивания реферата

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

2.3. Задания для самостоятельной работы

1. От однопартийности к многопартийности: обстоятельства российского перехода.
2. Конституция 1993 г. и политические партии.
3. Основные этапы трансформации российской партийности.
4. Российское законодательство о партиях: эволюция и актуальное состояние.
5. Феномен КПРФ.
6. Феномен ЛДПР.
7. Феномен «партии власти».
8. Феномен «демократического фланга».
9. Перспективы российской партийности.

Виды самостоятельной работы студента:

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

2.3.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

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

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

2. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

3.1 Вопросы к зачету

1. Партии при президентском и парламентском правлении.

2. Партии и избирательные порядки: «теорема Дюверже» и иные закономерности.
3. Вторичные факторы конституирования партийных систем.
4. Партийные системы со смещенным центром тяжести.
5. От однопартийности к многопартийности: обстоятельства российского перехода.
6. Конституция 1993 г. и политические партии.
7. Основные этапы трансформации российской партийности.
8. Российское законодательство о партиях: эволюция и актуальное состояние.
9. Феномен КПРФ.
10. Феномен ЛДПР.
11. Феномен «партии власти».
12. Феномен «демократического фланга».
13. Перспективы российской партийности.
14. Политические партии как подкласс политических акторов: отличительные черты.
15. Типология общественных объединений в современной России.
16. Основные общероссийский общественные правозащитные объединения.
17. Основные общероссийский общественные благотворительные объединения и организации.
18. Молодежные неполитические организации.
19. Молодежные крылья политических партий.
20. Экологические организации.

3.2 Критерии оценки результатов зачета по дисциплине

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

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Знает основные вехи исторической эволюции партийности в России на современном этапе	Способен дать исчерпывающий ответ об основных вехах исторической эволюции партийности в России на современном этапе	Дает ответ на основные вопросы об основных вехах исторической эволюции партийности в России на современном этапе	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных вехах исторической эволюции партийности в России на современном этапе	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий об основных вехах исторической эволюции партийности в России

				на современном этапе
Умеет концептуализировать релевантный проблематике партийности эмпирический материал	В полном объеме умеет концептуализировать релевантный проблематике партийности эмпирический материал	Демонстрирует умение концептуализировать релевантный проблематике партийности эмпирический материал	Демонстрирует фрагментарные умения концептуализировать релевантный проблематике партийности эмпирический материал	Демонстрирует отсутствие умений концептуализировать релевантный проблематике партийности эмпирический материал
Владеет навыками анализа российской партийности и деятельности общественных объединений, навыками сбора, обработки, описания и интерпретации эмпирических данных, полученных с помощью различных диагностических методов и методик в сфере партийности и общественных объединений	Способен в полном объеме анализировать российскую партийность и деятельность общественных объединений, владеет навыками сбора, обработки, описания и интерпретации эмпирических данных, полученных с помощью различных диагностических методов и методик в сфере партийности и общественных объединений	Способен анализировать российскую партийность и деятельность общественных объединений, владеет навыками сбора, обработки, описания и интерпретации эмпирических данных, полученных с помощью различных диагностических методов и методик в сфере партийности и общественных объединений	Способен фрагментарно анализировать российскую партийность и деятельность общественных объединений, владеет навыками сбора, обработки, описания и интерпретации эмпирических данных, полученных с помощью различных диагностических методов и методик в сфере партийности и общественных объединений	Не способен анализировать российскую партийность и деятельность общественных объединений, владеет навыками сбора, обработки, описания и интерпретации эмпирических данных, полученных с помощью различных диагностических методов и методик в сфере партийности и общественных объединений
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знает типы и типологию политических партий и партийных систем	Способен дать исчерпывающий ответ о типах и типологии политических партий и партийных систем	Дает ответ на основные вопросы о типах и типологии политических партий и партийных систем	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о типах и типологии политических партий и партийных систем	Затрудняется с ответом на вопрос о типах и типологии политических партий и партийных систем
Умеет разбираться в особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений, анализировать результаты эмпирических данных, полученных с помощью различных психологических методов и методик	В полном объеме демонстрирует умение разбираться в особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений, анализировать результаты эмпирических данных, полученных с помощью различных психологических методов и методик	Демонстрирует умения анализировать разбираться в особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений, анализировать результаты эмпирических данных, полученных с помощью различных психологических методов и методик	Демонстрирует фрагментарные умения разбираться в особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений, анализировать результаты эмпирических данных, полученных с помощью различных психологических методов и методик	Демонстрирует отсутствие умений разбираться в особенностях и перспективах новейшей российской партийности и общественных объединений, анализировать результаты эмпирических данных, полученных с помощью различных психологических методов и методик
Владеет навыками трансформации концептуальных схем в инструментальные решения	Владеет в полном объеме навыками трансформации концептуальных схем в инструментальные решения	Владеет навыками трансформации концептуальных схем в инструментальные решения	Владеет отдельными навыками трансформации концептуальных схем в инструментальные решения	Демонстрирует отсутствие навыков трансформации концептуальных схем в инструментальные решения
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знает основные требования к сбору, обработке, описанию, интерпретации эмпирических данных в сфере партийности и общественных объединений	Способен дать исчерпывающий ответ об основных требованиях к сбору, обработке, описанию, интерпретации эмпирических данных в сфере партийности и	Дает ответ на основные вопросы об основных требованиях к сбору, обработке, описанию, интерпретации эмпирических данных в сфере партийности и общественных	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных требованиях к сбору, обработке, описанию, интерпретации эмпирических данных в	Затрудняется с ответом на вопрос об основных требованиях к сбору, обработке, описанию, интерпретации эмпирических данных в сфере партийности

	общественных объединений	объединений	сфере партийности и общественных объединений	и общественных объединений
Умеет разрабатывать диагностические методики, адекватные целям и контингенту респондентов для экспертизы перспективности новейшей российской партийности	В полном объеме демонстрирует умение разрабатывать диагностические методики, адекватные целям и контингенту респондентов для экспертизы перспективности новейшей российской партийности	Демонстрирует базовые умения разрабатывать диагностические методики, адекватные целям и контингенту респондентов для экспертизы перспективности новейшей российской партийности	Демонстрирует фрагментарные умения разрабатывать диагностические методики, адекватные целям и контингенту респондентов для экспертизы перспективности новейшей российской партийности	Демонстрирует отсутствие умений разрабатывать диагностические методики, адекватные целям и контингенту респондентов для экспертизы перспективности новейшей российской партийности
Владеет навыками анализа и оценивания эффективности политических проектов психодиагностическим и методами	Способен в полном объеме владеть: навыками анализа и оценивания эффективности политических проектов психодиагностическим и методами	Владеет навыками применения анализа и оценивания эффективности политических проектов психодиагностическим и методами	Демонстрирует фрагментарные: навыки применения анализа и оценивания эффективности политических проектов психодиагностическими методами	Демонстрирует отсутствие навыков применения анализа и оценивания эффективности политических проектов психодиагностическими методами



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

PR И GR В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - формирование у студентов представления о сущности GR-деятельности (взаимодействию с органами власти) как форме коммуникационного менеджмента, - знакомство с основными принципами, формами и технологиями GR-деятельности, а также практиками GR-коммуникации с целью освоения теоретическими знаниями и практическими навыками GR-специалиста.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - в формировании у студентов представления о конституционно-правовых гарантиях и действующ их механизмах взаимодействия бизнеса и власти в РФ; - в изучении основных концепций и подходов, существующих в политической науке к вопросу взаимодействия бизнеса и власти; - в освоении международных стандартов ведения бизнеса и приемов эффективного менеджмента в сфере коммуникаций с государственными органами; - в обеспечении высокого качества обучения с учетом актуальных приоритетов взаимодействия государства и общества и через привлечение ведущих практиков и экспертов в области взаимодействия бизнеса и власти.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «PR и GR в органах государственного и муниципального управления» относится к вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.06.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Муниципальное управление и местное самоуправление Технологии управленческого консалтинга Психология и педагогика развития гражданской активности Теория и механизмы современного государственного управления Теории личности в психологии
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Конфликтологическое консультирование и медиация Эмоциональный интеллект Технологии управленческого консалтинга Основы социального проектирования и предпринимательства Основы психолого-педагогического проектирования

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Организационно-управленческий (администрирование)	ПК 1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
		ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов
---	--

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 з.е. 36 академических часа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)		
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	3	12	4	15	7
2	Современные модели и практики GR-коммуникации	3	11	4	1,5	6,5
3.	Специфика GR-коммуникации в российских условиях	3	11	4	1	6,5
	Зачет	3	2			
	ИТОГО	3	36	12	4	20

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)		
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	3	12	4	15	7
2	Современные модели и практики GR-коммуникации	3	11	4	1,5	6,5
3.	Специфика GR-коммуникации в российских условиях	3	11	4	1	6,5
	Зачет	3	2			
	ИТОГО	3	36	12	4	20

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	Понятие Government Relations. Место GR в системе коммуникативного менеджмента. Особенности GR как формы интегрированных коммуникаций. GR и PA (Public Affairs): сходства и различия. GR и PR: сходства и различия. GR и Advocacy: сходства и различия. GR vs. Лоббизм. Субъекты и объекты GR. Методология исследования GR-

		деятельности. Основные направления GR-деятельности. Понятие контрагент. Понятие "стейкхолдер". Группы интересов как политические акторы. Основные типологии групп интересов. Система функционального представительства. Модели функционального представительства. Плюрализм как модель функционального представительства. Корпоратизм (неокорпоративизм) как модель политического представительства. "Сетевая" (networking) модель функционального представительства. Клиентелизм как модель функционального представительства. Элитистский подход к политическому представительству. "Вращающиеся двери" (revolving-doors) в политическом представительстве интересов. Технологии политического представительства интересов (литогация, grass-roots, пропаганда).
2	Современные модели и практики GR-коммуникации	Производственные функции GR (выстраивание отношений с органами власти, стейкхолдерами). Поддерживающие функции GR (консалтинг, экспертное сопровождение). Типология GR-деятельности. Институциональный (стратегический) GR. Персональный (тактический) GR. Конвенциональный (регулярный) GR. Антикризисный GR. Особенности in-house GR. GR-департамент: принципы организации. Функции GR-департамента. Профессиональные качества GR-специалиста. Особенности рекрутмента в GR. Особенности revolving doors (привлечения бывших чиновников). Формы и механизмы повышения эффективности GR-специалистов. Compliance policy в современном GR: проблемы соответствия. Out-house GR (консалтинговая компания). Функции и задачи outhouse GR-деятельности. Формы и способы оценки эффективности GR-деятельности. GR-бенчмаркинг.
3	Специфика GR-коммуникации в российских условиях	Планирование GR-деятельности. GR-стратегия: сущность и виды. Основные GR-стратегии. Технологии выстраивания отношений/формирование связей с органами власти и стейкхолдерами. Информационный GR. Нормотворческая деятельность (подготовка поправок, альтернативное законодательство). Лоббизм как форма GR-деятельности. Формы лоббистской деятельности. Литогация как форма лоббистской деятельности. «Давление» с мест как форма лоббистской деятельности. Поддержка политической деятельности (электоральная активность). Неконвенциональные технологии лоббистской (astroturfing, greenwashing, коррупционные схемы). Современные тактики лоббистской деятельности («дантист», «троянский конь», «третья сторона»). Общественная экспертиза (public involvement). GR-коммуникации: формы и виды. Имиджевые функции GR. GR и корпоративная социальная ответственность. Особенности работы с общественными организациями. Информационное обеспечение как форма GR-коммуникации. Экспертно-консультативное обеспечение как форма GR-деятельности. Информационная политика в GR-деятельности. Роль СМИ в GR-коммуникациях (media-relations). Концепция "ключевых сообщений" в GR-коммуникации. Messagemanagement в GR-деятельности. Особенности GR-коммуникации в интернете. Social-media как каналы GR-коммуникации.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК 1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного			

типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК 1.1.	Знает основные принципы GR-деятельности, модели и практики GR-деятельности	Тема 1. GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	1. Устный опрос 2. Реферат 3. Тестирование
	Умеет использовать на практике полученные теоретические знания в области GR коммуникации, осуществлять проектную деятельность	Тема 2. Современные модели и практики GR-коммуникации	1. Устный опрос 2. Реферат 3. Тестирование
	Владеет навыками самостоятельного анализа и изучения законодательных и иных нормативных правовых актов по теме дисциплины	Тема 3. Специфика GR-коммуникации в российских условиях	1. Устный опрос 2. Реферат 3. Тестирование
ПК 1.2.	Знает основные формы GR-деятельности, особенности осуществления GR-коммуникации в России	Тема 2. Современные модели и практики GR-коммуникации	1. Устный опрос 2. Реферат 3. Тестирование
	Умеет использовать практические навыки по осуществлению GR-деятельности, наладить эффективную работу по поиску и обработке информации	Тема 3. Специфика GR-коммуникации в российских условиях	1. Устный опрос 2. Реферат 3. Тестирование
	Владеет навыками самостоятельного анализа научных исследований, статей, аналитических обзоров, специализированных изданий, периодической печати публичных выступлений, контекстный и сравнительно-правовой анализ	Тема 2. Современные модели и практики GR-коммуникации	1. Устный опрос 2. Тестирование
ПК 1.3.	Знает основные технологии GR-деятельности	Тема 1. GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	1. Устный опрос 2. Тестирование
	Умеет разрабатывать и реализовывать корпоративные GR-стратегии, работать с официальными документами различного формата	Тема 2. Современные модели и практики GR-коммуникации	1. Устный опрос 2. Реферат 3. Тестирование
	Способен и готов к разработке алгоритмов и развернутых проектов решения практических проблем взаимодействия власти и бизнеса, имеющих различный масштаб, сложность и длительность	Тема 1. GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	1. Устный опрос 2. Тестирование

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	GR как форма интегрированных массовых коммуникаций	Практическое задание, реферат
2	Современные модели и практики GR-коммуникации	Практическое задание, реферат
3	Специфика GR-коммуникации в российских условиях	Практическое задание, реферат

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	GR-менеджмент: партнерское взаимодействие с органами государственной и муниципальной власти [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Я.Я. Кайль [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Курск: Университетская книга, 2019.— 222 с.—	http://www.iprbookshop.ru/92821.html	По логину и паролю
2	Скрипкин Г.Ф. Взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» и «Государственное и муниципальное управление»/ Скрипкин Г.Ф.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 128 с	http://www.iprbookshop.ru/71091.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Башлаков-Николаев, И. В. Ответственность органов власти и их должностных лиц в сфере защиты конкуренции : монография / И. В. Башлаков-Николаев. — Москва : Статут, 2014. — 111 с. — ISBN 978-5-8354-1055-2.	http://www.iprbookshop.ru/28964.html	По логину и паролю
2	Гребенникова, А. А. Инновационные технологии в деятельности органов власти : учебное пособие / А. А. Гребенникова, О. Г. Кирилук. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 103 с. — ISBN 978-5-4487-0606-6.	http://www.iprbookshop.ru/88756.html	По логину и паролю
3	Основы органов государственной власти России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Политология», «Государственное и муниципальное управление»/ Б.Н. Габричидзе [и др.].	http://www.iprbookshop.ru/71037.html	По логину и паролю
4	Брянцев, И. И. Оценка эффективности деятельности органов власти и служащих : учебное пособие / И. И. Брянцев, А. А. Гребенникова. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 81 с. — ISBN 978-5-4487-0497-0.	http://www.iprbookshop.ru/82667.html	По логину и паролю
5.	Межуровневое взаимодействие органов государственной власти в России [Электронный ресурс]: монография/ С.С. Сулакшин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Научный эксперт, 2011.— 256 с	http://www.iprbookshop.ru/13263.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)

	<p>1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>

<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№412 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:</p> <p>Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>
--	---

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Содержание дисциплины, виды, темы учебных занятий и форм контрольных мероприятий дисциплины представлены в разделах 4 и 6 настоящей программы.

Текущая аттестация по дисциплине. Оценивание обучающегося на занятиях осуществляется в соответствии с положением о текущей аттестации обучающихся в вузе.

По итогам текущей аттестации, ведущий преподаватель (лектор) осуществляет допуск обучающегося к промежуточной аттестации.

Допуск к промежуточной аттестации по дисциплине. Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой дисциплины в полном объеме. Преподаватель имеет право изменять количество и содержание заданий, выдаваемых обучающимся (обучающемуся), исходя из контингента (уровня подготовленности).

Допуск обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине осуществляет ведущий преподаватель (лектор).

Обучающийся, имеющий учебные (академические) задолженности (пропуски учебных занятий, не выполнивший успешно задания(е)) обязан отработать их в полном объеме.

Отработка учебных (академических) задолженностей по дисциплине. В случае наличия учебной (академической) задолженности по дисциплине, обучающийся отрабатывает пропущенные занятия и выполняет запланированные и выданные преподавателем задания. Отработка проводится в период семестрового обучения или в период сессии согласно графику (расписанию) консультаций преподавателя.

Обучающийся, пропустивший *лекционное занятие*, обязан предоставить преподавателю реферативный конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы

(основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с настоящей программой.

Обучающийся, пропустивший *практическое занятие*, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на *практическом* занятии вопросам в соответствии с настоящей программой или в форме, предложенной преподавателем. Кроме того, выполняет все учебные задания. Учебное задание считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

Преподаватель имеет право снизить балльную оценку обучающемуся за невыполненное в срок задание (по неуважительной причине).

Промежуточная аттестация по дисциплине. В качестве формы итогового контроля промежуточной аттестации дисциплины определен зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в соответствии с положением о промежуточной аттестации обучающихся в вузе и оценивается: *зачтено; не зачтено*.

Оценка знаний обучающегося оценивается по критериям, представленным в пункте 6 настоящей программы.

Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины

Для успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса. Лекция:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- выясните тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- постарайтесь определить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,
- определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя,
- выполните домашнее задание.

Учтите, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются эффективными формами работы);
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты.

В самом начале учебного курса познакомьтесь с рабочей программой дисциплины и другой учебно-методической документацией, включающими:

- перечень знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;
- тематические планы лекций и практических занятий;

- контрольные мероприятия;
- учебники, учебные пособия, а также электронные ресурсы;
- перечень вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться чёткое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

Обучение по дисциплине возможно с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью специализированного портала вуза, расположенного по адресу в сети «Интернет». Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией вуза.

Порядок прохождения текущей и итоговой аттестации при обучении с применением ДОТ

1. Необходимо получить индивидуальные логин и пароль для входа в электронную информационно-образовательную систему вуза (далее – ЭИОС) путем отправки письма с соответствующим запросом на электронную почту администратора системы.

2. Войти в ЭИОС через личный кабинет студента с помощью полученного ранее логина и пароля.

3. Находясь в ЭИОС необходимо пройти регистрацию в электронной библиотечной системе «Университетская библиотека онлайн» для получения доступа к электронным учебникам, учебным пособиям и иным электронным учебным материалам.

4. Ознакомиться со своим рабочим семестровым учебным планом.

5. Ознакомиться с учебно-методическими материалами (рабочими программами учебных дисциплин и их обеспечением) в соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом.

6. Ознакомиться с расписанием проведения вебинаров по соответствующим дисциплинам согласно своего рабочего семестрового учебного плана.

7. Согласно расписания вебинаров прослушать соответствующие своему рабочему учебному плану дисциплины путем перехода по ссылкам отправляемым администратором ЭИОС на электронную почту, указанную при регистрации в системе.

8. В соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом выполнить письменные работы и сдать их через личный кабинет в ЭИОС не позднее, чем за 14 дней до начала зачетно-экзаменационной сессии заочного отделения.

9. Во время проведения зачетно-экзаменационной сессии студентов заочного отделения пройти контрольные тесты в соответствии со своим рабочим семестровым учебным планом.

10. По мере необходимости, но не реже одного раза в семестр, осуществлять обратную связь, по вопросам организации учебного процесса, путем отправки электронных писем на почту администратора ЭИОС через свой личный кабинет.

Основной формой самостоятельной работы студента является изучение конспекта лекций, их дополнение, рекомендованной литературы, активное участие на практических и семинарских занятиях. Но для успешной учебной деятельности, ее интенсификации, необходимо учитывать следующие субъективные факторы:

1. Знание школьного программного материала, наличие прочной системы знаний, необходимой для усвоения основных вузовских курсов. Это особенно важно для математических дисциплин. Необходимо отличать пробелы в знаниях, затрудняющие усвоение нового материала, от малых способностей. Затратив силы на преодоление этих пробелов, студент обеспечит себе нормальную успеваемость и поверит в свои способности.

2. Наличие умений, навыков умственного труда:

а) умение конспектировать на лекции и при работе с книгой;

б) владение логическими операциями: сравнение, анализ, синтез, обобщение, определение понятий, правила систематизации и классификации.

3. Специфика познавательных психических процессов: внимание, память, речь, наблюдательность, интеллект и мышление. Слабое развитие каждого из них становится серьезным препятствием в учебе.

4. Хорошая работоспособность, которая обеспечивается нормальным физическим состоянием. Ведь серьезное учение - это большой многосторонний и разнообразный труд. Результат обучения оценивается не количеством сообщаемой информации, а качеством ее усвоения, умением ее использовать и развитием у себя способности к дальнейшему самостоятельному образованию.

5. Соответствие избранной деятельности, профессии индивидуальным способностям. Необходимо выработать у себя умение саморегулировать свое эмоциональное состояние и устранять обстоятельства, нарушающие деловой настрой, мешающие намеченной работе.

6. Овладение оптимальным стилем работы, обеспечивающим успех в деятельности. Чередование труда и пауз в работе, периоды отдыха, индивидуально обоснованная норма продолжительности сна, предпочтение вечерних или утренних занятий, стрессоустойчивость на экзаменах и особенности подготовки к ним,

7. Уровень требований к себе, определяемый сложившейся самооценкой.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Одна из основных особенностей обучения в высшей школе заключается в том, что постоянный внешний контроль заменяется самоконтролем, активная роль в обучении принадлежит уже не столько преподавателю, сколько студенту.

Зная основные методы научной организации умственного труда, можно при наименьших затратах времени, средств и трудовых усилий достичь наилучших результатов.

Эффективность усвоения поступающей информации зависит от работоспособности человека в тот или иной момент его деятельности. Наиболее плодотворным является *утреннее время (с 8 до 14 часов)*, причем максимальная работоспособность приходится на период с 10 до 13 часов, затем *послеобеденное* - (с 16 до 19 часов) и *вечернее* (с 20 до 24 часов). Очень трудный для понимания материал лучше изучать в начале каждого отрезка времени (лучше всего утреннего) после хорошего отдыха. Через 1-1,5 часа нужны перерывы по 10 - 15 мин, через 3 - 4 часа работы отдых должен быть продолжительным - около часа.

Следует взять за правило: *учиться ежедневно, начиная с первого дня семестра.*

Чтобы выполнить весь объем самостоятельной работы, необходимо заниматься по 3 - 5 часов ежедневно. Начинать самостоятельные внеаудиторные занятия следует с первых же дней семестра, пропущенные дни будут потеряны безвозвратно, компенсировать их позднее усиленными занятиями без снижения качества работы и ее производительности невозможно. Первые дни семестра очень важны для того, чтобы включиться в работу, установить определенный порядок, равномерный ритм на весь семестр. Ритм в работе - это ежедневные самостоятельные занятия, желательно в одни и те же часы, при целесообразном чередовании занятий с перерывами для отдыха. Вначале для того, чтобы организовать ритмичную работу, требуется сознательное напряжение воли. Как только человек втянулся в работу, принуждение снижается, возникает привычка, работа становится потребностью.

Если порядок в работе и ее ритм установлены правильно, то студент изо дня в день может работать, не снижая своей производительности и не перегружая себя. Правильная смена одного вида работы другим позволяет отдыхать, не прекращая работы.

Таким образом, первая задача организации внеаудиторной самостоятельной работы - это составление расписания, которое должно отражать время занятий, их характер (теоретический курс, практические занятия, графические работы, чтение), перерывы на обед, ужин, отдых, сон, проезд и т.д. Расписание не предопределяет содержания работы, ее содержание неизбежно будет изменяться в течение семестра. Порядок же следует закрепить на

весь семестр и приложить все усилия, чтобы поддерживать его неизменным (кроме исправления ошибок в планировании, которые могут возникнуть из-за недооценки объема работы или переоценки своих сил).

Начиная работу, не нужно стремиться делать вначале самую тяжелую ее часть, надо выбрать что-нибудь среднее по трудности, затем перейти к более трудной работе. И напоследок оставить легкую часть, требующую не столько больших интеллектуальных усилий, сколько определенных моторных действий (черчение, построение графиков и т.п.).

Самостоятельные занятия потребуют интенсивного умственного труда, который необходимо не только правильно организовать, но и стимулировать. При этом очень важно уметь поддерживать устойчивое внимание к изучаемому материалу. Выработка внимания требует значительных волевых усилий. Именно поэтому, если студент замечает, что он часто отвлекается во время самостоятельных занятий, ему надо заставить себя сосредоточиться. Подобную процедуру необходимо проделывать постоянно, так как это является тренировкой внимания. Устойчивое внимание появляется тогда, когда человек относится к делу с интересом.

Следует правильно организовать свои занятия по времени: 50 минут - работа, 5-10 минут - перерыв; после 3 часов работы перерыв - 20-25 минут. Иначе нарастающее утомление повлечет неустойчивость внимания. Очень существенным фактором, влияющим на повышение умственной работоспособности, являются систематические занятия физической культурой. Организация активного отдыха предусматривает чередование умственной и физической деятельности, что полностью восстанавливает работоспособность человека.

Методические рекомендации для студентов по отдельным формам самостоятельной работы

С первых же сентябрьских дней на студента обрушивается громадный объем информации, которую необходимо усвоить. Нужный материал содержится не только в лекциях (запомнить его – это только малая часть задачи), но и в учебниках, книгах, статьях. Порой возникает необходимость привлекать информационные ресурсы Интернет.

Система вузовского обучения подразумевает значительно большую самостоятельность студентов в планировании и организации своей деятельности. Вчерашнему школьнику сделать это бывает весьма непросто: если в школе ежедневный контроль со стороны учителя заставлял постоянно и систематически готовиться к занятиям, то в вузе вопрос об уровне знаний вплотную встает перед студентом только в период сессии. Такая ситуация оборачивается для некоторых соблазном весь семестр посвятить свободному времяпрепровождению («когда будет нужно – выучу!»), а когда приходит пора экзаменов, материала, подлежащего усвоению, оказывается так много, что никакая память не способна с ним справиться в оставшийся промежуток времени.

Работа с книгой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику

полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого слова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют **четыре основные установки в чтении научного текста:**

- информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких **видов чтения:**

- библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;
- просмотровое – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;
- ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;
- изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;
- аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным для студентов является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть

освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

В остальном организация самостоятельной работы студентов при использовании ДОТ совпадает с приведенными в пункте 7 рекомендациями.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

2.1. Тематика практических занятий

Тема 1. Организация деятельности GR-службы в корпоративной структуре (in-house)

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1. GR в структуре внешних коммуникаций компании. Разделение функций GR и PR.
2. GR-департамент: особенности организации. GR-департамента: основные функции и задачи.
3. Проектная деятельность в GR-департаменте. Рабочие группы в структуре GR-департамента.
4. Корпоративная compliance policy и GR.
5. Основные отличия in-house GR от out-house (аутсорсинговый GR).

Тема 2. Особенности применения GR-технологий: информационный GR

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1. GR-коммуникации в контексте корпоративной коммуникационной и информационной политики. Информационный GR: формы и виды. Информационно-консультативное сопровождение как вид GR-деятельности.
2. Аналитическое сопровождение как вид GR-деятельности.
3. Особенности коммуникации с органами государственной власти (законодательными, исполнительными) и местного самоуправления. Особенности коммуникации со стейкхолдерами.
4. Event-деятельность в рамках GR. Media-relations и GR-деятельность.
5. Имиджевые функции GR.
6. Социальная ответственность как вид GR-деятельности.

Тема 3. Особенности применения GR-технологий: лоббистская деятельность

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1. Лоббистская деятельность как направление GR-коммуникации: основные характеристики.
2. «Прямой» лоббизм vs. «непрямой» лоббизм.
3. Этапы лоббистской деятельности.
4. Литигация как форма лоббистской деятельности. Grass-rooting как форма лоббистской деятельности.
5. «Пропагандистские» технологии лоббизма.
6. GR-деятельности в контексте избирательного процесса.
7. Неконвенциональные технологии лоббистской деятельности (astroturfing, коррупционные схемы).

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

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

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

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

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

2.2. Тематика рефератов по дисциплине

1. Основные этапы формирования GR-стратегии
2. Формы и виды GR-коммуникации с исполнительными органами власти
3. Модели функционального представительства: общие характеристики
4. Основные виды информационного GR
5. Специфика применения технологии astroturfing
6. Основные этапы формирования GR-стратегии
7. Формы и виды GR-коммуникации с исполнительными органами власти
8. Модели функционального представительства: общие характеристики
9. Основные виды информационного GR
10. Специфика применения технологии astroturfing
11. Основные недостатки revolving-doors применительно к рекрутменту бывших чиновников
12. Compliance policy применительно корпоративной GR-деятельности зарубежных компаний
13. Особенности аутсорсингового (ou-house) GR
14. Технология GR-коммуникации, предполагающая активную работу в социальных медиа (socialmedia)

2.2.1 Критерии и показатели оценки реферата

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

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

3.2.3 Шкала оценивания реферата

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

3.3. Задания для самостоятельной работы

1. В чем суть корпоративной GR-стратегии
2. Основные этапы формирования GR-стратегии
3. Формы и виды GR-коммуникации с исполнительными органами власти
4. Модели функционального представительства: общие характеристики
5. Основные виды информационного GR
6. Специфика применения технологии astroturfing
7. Основные недостатки revolving-doors применительно к рекрутменту бывших чиновников
8. Compliance policy применительно корпоративной GR-деятельности зарубежных компаний
9. Особенности аутсорсингового (ou-house) GR
10. Технология GR-коммуникации, предполагающая активную работу в социальных медиа (social media)

Виды самостоятельной работы студента:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к семинарскому занятию, реферата;
- написание реферата;
- подготовка к сдаче форм контроля.

2.3.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

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

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

2.4. Тестовые задания для текущего контроля

1) Определение «GR — это процесс отстаивания компанией собственных интересов на всех уровнях власти, при этом задействуются любые доступные средства» подразумевает взаимосвязь GR с

- А) лоббизмом
- Б) ГЧП
- В) PR
- Г) коррупцией

2) Определение GR — сотрудничество с государственными органами по достижению общих целей». Подразумевает связь GR с

- А) лоббизмом
- Б) ГЧП

- В) КСО
- Г) коррупцией

3) GR-департамент должен стараться

- А) «гасить» проблемы и конфронтацию компаний и власти
- Б) не допускать возникновения проблем, предупреждать возможные сложности в отношениях бизнеса и власти
- В) регулярно решать проблемы в связи с частым их возникновением
- Г) варианты а) и б) верные

4) Как вы думаете, какая модель организации GR-деятельности характерна для ранних этапов развития компании:

- А) когда GR занимается первое лицо компании непосредственно
- Б) -//- его заместитель
- В) -//- департамент по отношениям с ОГВ
- Г) советники, помощники первого лица по отношениям с ОГВ

5) Практика выращивания «своих» депутатов как составная часть GR-функции:

- А) очень актуальна в настоящее время
- Б) относится к периоду последнего десятилетия XX в.
- В) никогда не было такой практики
- Г) такое практиковалось всегда

6) Какая модель организации GR-деятельности требует наибольших финансовых вливаний:

- А) когда GR занимается первое лицо компании непосредственно
- Б) -//- его заместитель
- В) -//- департамент по отношениям с ОГВ
- Г) советники, помощники первого лица по отношениям с ОГВ

7) От чего не зависит выбор модели организации GR-деятельности в компании:

- А) степени государственного регулирования бизнеса компании
- Б) масштабности деятельности компании
- В) существующей практики взаимодействия с общественными организациями
- Г) связи компании с государственными закупками

8) Укажите подходящее мероприятие для специалистов по GR с целью завязывания контактов и развития плодотворного сотрудничества с чиновником:

- А) знакомство с телефонного звонка, а затем щедрое одаривание его ценными подарками и денежными средствами на дни рождения и профессиональные праздники
- Б) регулярное посещение профессиональных конференций, круглых столов, семинаров и других мероприятий, где часто выступает чиновник
- В) сбор сведений о личной жизни чиновника (прослушка, фото-видеорегистрация и т.д.) с целью возможного шантажа в случае его отказа от сотрудничества
- Г) настойчивость в предложении чиновнику немедленно погасить задолженность бюджетных организаций по уже существующим договорам, а в случае его отказа – запугивание своими связями в криминальном мире

9) Специалисту по GR нужно обязательно:

- А) быть асом кулуарных переговоров
- Б) знать нужные персоналии во власти
- В) ориентироваться в деталях принятия законов
- Г) уметь организовать общую систему взаимодействия «бизнес-ассоциация-власть»

10) Воздействие GR-менеджера на ОГВ - это:

- А) цель
- Б) задача
- В) функция
- Г) принцип

11) Взаимодействие государственных структур и бизнес-сообщества в России происходит посредством инструмента:

- А) аутсорсинг
- Б) лизинг
- В) мониторинг
- Г) факторинг

12) Какая зона основывается на создании единых правил игры для всех предпринимателей:

- А) серая
- Б) белая
- В) черная
- Г) свободного предпринимательства

13) Какая зона предусматривает согласование интересов трех секторов: бизнеса, власти и общества, критериями оценки которого являются повышение уровня и качества жизни населения, устойчивый экономический рост:

- А) добровольно-принудительная благотворительность
- Б) торг
- В) социальное партнерство
- Г) город-комбинат

14) По оценкам экспертов, в государственном управлении России существуют следующие проблемы:

- А) невозможность спланировать бюджет в связи с ростом курса доллара
- Б) конкурсные процедуры государственных закупок детально не проработаны
- В) не доработаны модели взаимодействия
- Г) возможность использования административного ресурса в экономических целях

15) Причины, способствующие сотрудничеству ГЧП:

- А) гибкая структура частного предприятия оставляет больше места личной инициативе, т.к. она менее бюрократична
- Б) высокая корпоративная социальная ответственность бизнеса
- В) государство вынуждает бизнес строить гармоничные взаимоотношения, основанные на прозрачных платежах
- Г) бизнес испытывает финансовые проблемы, приходится «крутиться», вступать во взаимоотношения с ОГВ

1. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

3.1. Вопросы к зачету

1. Теоретико-методологические основы GR-деятельности
2. История взаимоотношений бизнеса и власти
3. Правовые аспекты GR-деятельности
4. Инструменты и среда взаимодействия государства и бизнеса
5. Модели взаимодействия бизнеса и государства
6. Основные формы государственно-частного партнерства
7. Взаимодействие государства и бизнеса в системе государственных закупок
8. Сущность и особенности взаимодействия государства и бизнеса

9. Планирование GR-деятельности
10. Лоббизм как технология GR
11. Статус и стиль деятельности GR-менеджера
12. Аутсорсинг государственной деятельности
13. Посредники во взаимодействии бизнеса и власти
14. Основные концепции бизнеса и модели взаимодействия бизнеса и власти
15. Основные подходы по борьбе с коррупцией
16. Привлекательность ГЧП для власти и деловых кругов
17. GR-потребности для успешной деятельности компании
18. Корпоративная социальная ответственность
19. Государственная власть и лоббизм
20. Клиентелизм и российская государственность
21. Белый, серый и черный GR
22. Взаимодействие власти и бизнеса. Сущность, новые формы и тенденции, социальная ответственность
23. Особенности воздействия механизма лоббирования на государственное регулирование экономики
24. Теория и практика взаимодействия государства и бизнес-структур
25. Модели взаимодействия бизнеса и власти в развитии инновационной сферы
26. Лоббирование в системе взаимодействия власти, бизнеса и общества
27. GR как элемент социального управления
28. GR: принципы и механизмы эффективного взаимодействия с институтами государственной власти
29. Формирование системы цивилизованного лоббизма в России
30. GR и проблемы эффективности взаимодействия общества и власти
31. Пространство взаимодействия власти, бизнеса и общества
32. Социальная ответственность бизнеса как требование времени
33. GR в современной России: формирование, модернизация, развитие

5.2. Тестовые задания

1) Определение «GR — это процесс отстаивания компанией собственных интересов на всех уровнях власти, при этом задействуются любые доступные средства» подразумевает взаимосвязь GR с

- А) лоббизмом**
- Б) ГЧП
- В) PR
- Г) коррупцией

2) Определение GR — сотрудничество с государственными органами по достижению общих целей». Подразумевает связь GR с

- А) лоббизмом
- Б) ГЧП**
- В) КСО
- Г) коррупцией

3) GR-департамент должен стараться

- А) «гасить» проблемы и конфронтацию компаний и власти
- Б) не допускать возникновения проблем, предупреждать возможные сложности в отношениях бизнеса и власти
- В) регулярно решать проблемы в связи с частым их возникновением
- Г) варианты а) и б) верные**

4) Как вы думаете, какая модель организации GR-деятельности характерна для ранних этапов

развития компании:

А) когда GR занимается первое лицо компании непосредственно

Б) -//- его заместитель

В) -//- департамент по отношениям с ОГВ

Г) советники, помощники первого лица по отношениям с ОГВ

5) Практика выращивания «своих» депутатов как составная часть GR-функции:

А) очень актуальна в настоящее время

Б) относится к периоду последнего десятилетия XX в.

В) никогда не было такой практики

Г) такое практиковалось всегда

6) Какая модель организации GR-деятельности требует наибольших финансовых вливаний:

А) когда GR занимается первое лицо компании непосредственно

Б) -//- его заместитель

В) -//- департамент по отношениям с ОГВ

Г) советники, помощники первого лица по отношениям с ОГВ

7) От чего не зависит выбор модели организации GR-деятельности в компании:

А) степени государственного регулирования бизнеса компании

Б) масштабности деятельности компании

В) существующей практики взаимодействия с общественными организациями

Г) связи компании с государственными закупками

8) Укажите подходящее мероприятие для специалистов по GR с целью завязывания контактов и развития плодотворного сотрудничества с чиновником:

А) знакомство с телефонного звонка, а затем щедрое одаривание его ценными подарками и денежными средствами на дни рождения и профессиональные праздники

Б) регулярное посещение профессиональных конференций, круглых столов, семинаров и других мероприятий, где часто выступает чиновник

В) сбор сведений о личной жизни чиновника (прослушка, фото-видеорегистрация и т.д.) с целью возможного шантажа в случае его отказа от сотрудничества

Г) настойчивость в предложении чиновнику немедленно погасить задолженность бюджетных организаций по уже существующим договорам, а в случае его отказа – запугивание своими связями в криминальном мире

9) Специалисту по GR нужно обязательно:

А) быть асом кулуарных переговоров

Б) знать нужные персоналии во власти

В) ориентироваться в деталях принятия законов

Г) уметь организовать общую систему взаимодействия «бизнес-ассоциация-власть»

10) Воздействие GR-менеджера на ОГВ - это:

А) цель

Б) задача

В) функция

Г) принцип

11) Взаимодействие государственных структур и бизнес-сообщества в России происходит посредством инструмента:

А) аутсорсинг

Б) лизинг

В) мониторинг

Г) факторинг

12) Какая зона основывается на создании единых правил игры для всех предпринимателей:

- А) серая
- Б) белая
- В) черная

Г) свободного предпринимательства

13) Какая зона предусматривает согласование интересов трех секторов: бизнеса, власти и общества, критериями оценки которого являются повышение уровня и качества жизни населения, устойчивый экономический рост:

- А) добровольно-принудительная благотворительность
- Б) торг

В) социальное партнерство

Г) город-комбинат

14) По оценкам экспертов, в государственном управлении России существуют следующие проблемы:

- А) невозможность спланировать бюджет в связи с ростом курса доллара
- Б) конкурсные процедуры государственных закупок детально не проработаны
- В) не доработаны модели взаимодействия

Г) возможность использования административного ресурса в экономических целях

15) Причины, способствующие сотрудничеству ГЧП:

А) гибкая структура частного предприятия оставляет больше места личной инициативе, т.к. она менее бюрократична

Б) высокая корпоративная социальная ответственность бизнеса

В) государство вынуждает бизнес строить гармоничные взаимоотношения, основанные на непрозрачных платежах

Г) бизнес испытывает финансовые проблемы, приходится «крутиться», вступать во взаимоотношения с ОГВ

3.3 Критерии оценки результатов зачета (тестирования) по дисциплине

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

«неудовлетворительно»	не зачтено	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно»/«не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.
-----------------------	------------	-----------	--

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Знает основные принципы GR-деятельности, модели и практики GR-деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о принципах GR-деятельности, моделях и практиках GR-деятельности	Дает ответ на основные вопросы о принципах GR- деятельности, моделях и практиках GR- деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о принципах GR- деятельности, моделях и практиках GR- деятельности	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о принципах GR- деятельности, моделях и практиках GR- деятельности
Умеет использовать на практике полученные теоретические знания в области GR коммуникации, осуществлять проектную деятельность	В полном объеме умеет использовать на практике полученные теоретические знания в области GR коммуникации, осуществлять проектную деятельность	Демонстрирует умение использовать на практике полученные теоретические знания в области GR коммуникации, осуществлять проектную деятельность	Демонстрирует фрагментарные умения использовать на практике полученные теоретические знания в области GR коммуникации, осуществлять проектную деятельность	Демонстрирует отсутствие умений использовать на практике полученные теоретические знания в области GR коммуникации, осуществлять проектную деятельность
Владеет навыками самостоятельного анализа и изучения законодательных и иных нормативных правовых актов по теме дисциплины	Способен в полном объеме анализировать законодательные и иных нормативные правовых актов по теме дисциплины	Способен анализировать законодательные и иных нормативные правовых актов по теме дисциплины	Способен фрагментарно анализировать законодательные и иных нормативные правовых актов по теме дисциплины	Не способен анализировать законодательные и иных нормативные правовых актов по теме дисциплины
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно- профессиональной эффективности клиентов				
Знает основные формы GR- деятельности, особенности осуществления GR- коммуникации в России	Способен дать исчерпывающий ответ о формах GR- деятельности, особенностях осуществления GR- коммуникации в России	Дает ответ на основные вопросы о формах GR- деятельности, особенностях осуществления GR- коммуникации в России	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о формах GR- деятельности, особенностях осуществления GR- коммуникации в России	Затрудняется с ответом на вопрос о формах GR- деятельности, особенностях осуществления GR- коммуникации в России
Умеет использовать практические навыки по осуществлению GR- деятельности, наладить эффективную работу по поиску и обработке информации	В полном объеме демонстрирует умение по осуществлению GR- деятельности, наладить эффективную работу по поиску и обработке информации	Демонстрирует умения по осуществлению GR- деятельности, наладить эффективную работу по поиску и обработке информации	Демонстрирует фрагментарные умения по осуществлению GR- деятельности, наладить эффективную работу по поиску и обработке информации	Демонстрирует отсутствие умений по осуществлению GR- деятельности, наладить эффективную работу по поиску и обработке информации
Владеет навыками самостоятельного анализа научных исследований, статей, аналитических обзоров,	Владеет в полном объеме навыками самостоятельного анализа научных исследований, статей,	Владеет навыками самостоятельного анализа научных исследований, статей, аналитических обзоров,	Владеет отдельными навыками самостоятельного анализа научных исследований, статей, аналитических	Демонстрирует отсутствие навыков самостоятельного анализа научных исследований, статей,

специализированных изданий, периодической печати публичных выступлений, контекстный и сравнительно-правовой анализ	аналитических обзоров, специализированных изданий, периодической печати публичных выступлений, контекстный и сравнительно-правовой анализ	специализированных изданий, периодической печати публичных выступлений, контекстный и сравнительно-правовой анализ	обзоров, специализированных изданий, периодической печати публичных выступлений, контекстный и сравнительно-правовой анализ	аналитических обзоров, специализированных изданий, периодической печати публичных выступлений, контекстный и сравнительно-правовой анализ
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов				
Знает основные технологии GR-деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ об основных технологиях GR-деятельности	Дает ответ на основные вопросы об основных технологиях GR-деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных технологиях GR-деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос об основных технологиях GR-деятельности
Умеет разрабатывать и реализовывать корпоративные GR-стратегии, работать с официальными документами различного формата	В полном объеме демонстрирует умение определять корпоративные GR-стратегии, работать с официальными документами различного формата	Демонстрирует базовые умения определять корпоративные GR-стратегии, работать с официальными документами различного формата	Демонстрирует фрагментарные умения определять корпоративные GR-стратегии, работать с официальными документами различного формата	Демонстрирует отсутствие умений определять корпоративные GR-стратегии, работать с официальными документами различного формата
Способен и готов к разработке алгоритмов и развернутых проектов решения практических проблем взаимодействия власти и бизнеса, имеющих различный масштаб, сложность и длительность	Способен в полном объеме владеть: навыками решения практических проблем взаимодействия власти и бизнеса, имеющих различный масштаб, сложность и длительность	Владеет навыками решения практических проблем взаимодействия власти и бизнеса, имеющих различный масштаб, сложность и длительность	Демонстрирует фрагментарные: навыки решения практических проблем взаимодействия власти и бизнеса, имеющих различный масштаб, сложность и длительность	Демонстрирует отсутствие навыков решения практических проблем взаимодействия власти и бизнеса, имеющих различный масштаб, сложность и длительность

Составитель рабочей программы – заведующий кафедрой организационной психологии, кандидат психологических наук, доцент Курдюкова Наталья Анатольевна



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И ФИНАНСОВОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	изучение и анализ проблем и процессов, осуществляемых в сферах экономической политики Российской Федерации и финансовому регулированию общественных отношений, необходимых для решения вопросов управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
Задачи дисциплины	ознакомление студентов с основными современными экономическими концепциями; - раскрытие сущности экономической экономики; - выявление регулирующей функции экономической политики; - определение роли государственного сектора экономики; - изучение содержания финансовой политики государства; - раскрытие роли социальной политики государства; - знакомство с отечественным и зарубежным опытом исследования и управления национальной экономики; - сформировать у слушателей способность к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Государственная экономическая политика и финансовое регулирования общественных отношений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>просветительно-профилактический</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам),	ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

	<p>попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>ПК-2.2.</p> <p>Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p> <p>ПК-2.3.</p> <p>Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>
--	---	--	---

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>Теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений</p>	<p>анализировать теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений</p>	<p>навыками обосновывать выбора теоретических основ государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений</p>
<p>П - 2.2.Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>		
<p>знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного</p>	<p>анализировать проблемы рынка, экономические функции государства, механизмы и основные направления финансового регулирования общественных отношений, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного</p>	<p>навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа с опорой на знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных</p>

типа; к разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	типа; к разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	отношений ;
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР С
				Ле к	ПЗ/Пр. под.	Вн К Р	
1	Теория и методология формирования государственной (экономической) политики	3	18	3	3	4	8
2	Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития	3	18	3	3	4	8
3	Структурная политика	3	18	3	3	4	8
4	Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	3	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету с оценкой)	3					
	ИТОГО	3	72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)

				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР С
				Ле к	ПЗ/Пр. под.	Вн К Р	
1	Теория и методология формирования государственной (экономической) политики	3	18	2	3		13
2	Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития	3	18	2	3		13
3	Структурная политика	3	18	2	3		13
4	Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	3	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету с оценкой)	3					
	ИТОГО	3	72	8	12		52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Теория и методология формирования государственной (экономической) политики	Государственная политика как управленческая категория. Роль, статус и место экономической доктрины Российской Федерации как государственно-управленческого документа в системе российского законодательства и политической нормативистики. Базовые понятия экономической политики в управленческом контексте. Содержание и соотношение экономической политики с общегосударственным строительством и иными частными государственными политиками. Принципы и методология формирования экономической политики
2	Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития	Экономико-философские стратигемы .Миф об абсолютной саморегуляции рынка .Тупики монетаризма. Мировая экономическая мысль о российской экономической реформе . Роль государства в управлении экономическим развитием . Стимулированное экономическое развитие. Страновой и исторический сравнительный анализ переходных экономик и российского экономического развития. Об одной проблеме методологии научно-экспертного анализа
3	Структурная политика	Оптимизация отраслевой структуры (политика диверсификации экономики). Региональная политика. Конкурентная (структурно-размерная) политика. Политика регулирования монополий (естественные, государственные). Политика в сфере малого и среднего бизнеса. Политика в сфере деятельности хозяйствующих субъектов
4	Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Человек — средство и человек — цель: взаимодействие экономической и социальной политик. Политика в сфере доходов и оплаты труда. Пенсионная политика. Политика в сфере ЖКХ и жилья. Политика в сфере демографии и здравоохранения. Политика занятости. Политика в сфере производительности труда. Политика в сфере экономики услуг. Сущность методов финансово – правового метода регулирования общественных отношений, основные понятия финансового права и виды субъектов финансовых правоотношений; Содержание финансового механизма и специфику его функционирования в разных сферах экономики; характеристику государственных и муниципальных финансов; основы денежно-кредитной, налоговой, социальной, инвестиционной и антиинфляционной политики государства.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы	Оценочное
-----	------------	----------------	-----------

		дисциплины	средство для текущего контроля
ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);			
ПК-2.1	Теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе
	анализировать теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе
	навыками обосновывать выбора теоретических основ государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе
ПК-2.2.	знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе
	анализировать проблемы рынка, экономические функции государства, механизмы и основные направления финансового регулирования	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая	Устный опрос эссе

	общественных отношений, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	
	навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа с опорой на знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе
ПК-2.3	Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе
	определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе
	навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Теория и методология формирования государственной (экономической) политики Тема 2. Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития Тема 3. Структурная политика Тема 4. Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Устный опрос эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Теория и методология формирования государственной (экономической) политики	Контрольная работа 1
2	Современная экономическая теория и мировой опыт об управлении и управляемости экономического развития	Контрольная работа 2
3	Структурная политика	Контрольная работа 3
4	Социальное измерение экономической политики и финансовое регулирование общественных отношений	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Экономическая теория (политическая экономия) : учебник для магистров / И. К. Ларионов, А. В. Новичков, А. Н. Герасин [и др.] ; под редакцией И. К. Ларионова, А. В. Новичкова. — Москва : Дашков и К, 2022. — 647 с. —	ISBN 978-5-394-04714-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120804.html	По логину и паролю
2	Вопросы развития социально-экономических систем в современных условиях : монография / И. А. Мисинева, В. Г. Акулич, Е. А. Краус [и др.]. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2022. — 202 с. —	ISBN 978-5-86433-893-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124302.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Круглов, И. В. Экономическая теория : учебное пособие для СПО / И. В. Круглов, К. В. Барсукова. — 2-е изд. — Липецк, Саратов : Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2022. — 80 с. —	ISBN 978-5-00175-121-2, 978-5-4488-1526-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121377.html	По логину и паролю
2	Вопросы развития социально-экономических систем в современных условиях : монография / И. А. Мисинева, В. Г. Акулич, Е. А. Краус [и др.]. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2022. — 202 с. —	ISBN 978-5-86433-893-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124302.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения "InStudy") https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно)

	<p>Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный</p>

	проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике
--	---

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Государственная экономическая политика и финансовое регулирование общественных отношений» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

- 1 Роль государства в развитии экономической и социальной сфер.
- 2 Задачи государственного регулирования экономики.
- 3 Система методов государственного регулирования экономики. Классификация методов регулирования экономики.
- 4 Виды моделей рыночной экономики.
- 5 Основные характеристики либеральной и социально-ориентированной моделей рыночной экономики.
- 6 Зарубежный опыт государственного регулирования экономических и социальных процессов.
- 7 Отечественный опыт государственного управления в России.
- 8 Цели и задачи экономической политики государства.
- 9 Классификация территориальных прогнозов, их характеристика, взаимосвязь.
- 10 Демографические, экологические и социальные прогнозы.
- 11 Экономические прогнозы и прогнозы наличия и использования природных ресурсов.
- 12 Прогнозы развития науки и техники.
- 13 Отраслевые и региональные прогнозы. Содержание сводного территориального прогноза.
- 14 Принципы разработки прогнозов. Методы прогнозирования. Этапы разработки прогноза.
- 15 Цели и задачи экономического и социального планирования территории.
- 16 Виды планов развития территории, направления совершенствования территориального планирования.
- 17 Индикативный план, его назначение, структура. Система индикаторов.
- 18 Понятие и классификация комплексных программ.
- 19 Последовательность разработки программы. Характеристика этапов ее разработки.
- 20 Оценка и выбор варианта программы для реализации поставленных целей.
- 21 Структура программной матрицы. Структура ресурсно-целевой матрицы.
- 22 Сущность балансового метода. Виды балансов. Материальные балансы.
- 23 Трудовые балансы. Финансовые балансы.
- 24 Назначение, методика составления и область применения баланса национального дохода, баланса производства и использования национального продукта, сводного баланса трудовых ресурсов и сводного баланса рабочих мест и трудовых ресурсов.
- 25 Моделирование в государственном регулировании экономикой, классификация моделей.
- 26 Кейнсианская модель макроэкономического равновесия.
- 27 Модель макроэкономического равновесия Дж. Хикса на товарном и денежном рынках.
- 28 Факторы экономического роста. Темпы роста национального дохода.
- 29 Производственные функции. Модель Р. Солоу.
- 30 Государственное регулирование экономического роста. Воздействие государства на факторы экономического роста.
- 31 Структура произведенного валового национального продукта.
- 32 Выявленные диспропорции в экономике страны и региона. Причины диспропорций. Мероприятия по устранению диспропорций.
- 33 Структурная политика государства. Ключевые звенья государственной структурной политики.
- 34 Направления повышения эффективности государственных инвестиций и структурной политики.
- 35 Сущность налоговой системы. Функции налогов.
- 36 Регулирующее воздействие налоговой системы на деятельность организаций. Зависимость налоговых отчислений от вида налогообложения.
- 37 Факторы, определяющие уровень налоговых поступлений в государственный бюджет и

внебюджетные фонды.

38 Методика формирования и распределения госзаказа.

39 Антимонопольная политика государства. Задачи и функции Министерства Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства и его территориальных управлений. Санкции за нарушение антимонопольного законодательства.

40 Государственная поддержка предпринимательства и развития конкуренции.

41 Экологическая политика государства. Принципы природопользования и охраны окружающей среды. Платность природопользования.

42 Теоретические аспекты формирования и реализации внешнеэкономической политики государства.

43 Внешнеторговая политика. Регулирование деятельности хозяйствующих субъектов при осуществлении ими внешнеторговых операций.

44 Государственная политика стимулирования экспорта и развития и импортозамещения в стране.

45 Политика протекционизма в создании на территории страны свободных экономических зон (СЭЗ).

46 Государственная таможенная политика.

47 Государственная политика по регулированию притока иностранного капитала в страну в форме прямых иностранных инвестиций.

48 Государственное регулирование процессов международной миграции рабочей силы и высококвалифицированных специалистов.

49 Политика государства по регулированию интеграционных взаимодействий России на постсоветском экономическом пространстве (СНГ, Союзное государство Беларусь-Россия, ЕврАзЭС, Таможенный союз).

50 Перспективы формирования единого экономического пространства ЕвАзЭС и проведения единой социально-экономической политики государствами-участниками.

Эссе (примерная тематика)

Причины экономического кризиса.

Влияние мирового финансового кризиса на денежнокредитную политику и банковскую систему России.

Основные направления бюджетной политики в период кризиса.

Меры предпринятые государством для выхода из экономического кризиса.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/ требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Раскройте следующие вопросы:

Основные конфликты интересов в экономических отношениях человека, общества (групп) и государства (мира).

Ключевые вызовы, проблемы и идеи правового регулирования отношений в рыночных условиях

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций по проблематике (на выбор магистранта):

Человек — средство и человек — цель: взаимодействие экономической и социальной политик.

Политика в сфере доходов и оплаты труда.

Пенсионная политика.

Политика в сфере ЖКХ и жилья.

Контрольная работа 3.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций по проблематике:

Политика в сфере демографии и здравоохранения.

Политика занятости.

Политика в сфере производительности труда.

Политика в сфере экономики услуг.

Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы:

Определить тематику программ развития сотрудников НКО и в системе муниципального управления и местного самоуправления для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.

Представить проект одной из программ развития для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников НКО и в системе муниципального управления и местного самоуправления с использованием проблематики государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений.. Структура проекта: название, цель, целевая аудитория, психотехнологии, этапы программы, примеры деловых игр, кейсов и т.п.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Зачет с оценкой

Итоговое тестирование.

П промежуточная аттестация (зачет с оценкой) по дисциплине проходит в виде итогового тестирования:

?Совокупность экономических отношений в процессе создания и использования централизованных и децентрализованных фондов денежных средств, — это:

*финансы

!добровольные взносы

!страховые средства

!бюджет

!налоги

?Методы воздействия на общественные отношения, используемые в финансовом праве с целью выполнения правовых норм:

!административные

!уголовные и гражданско-правовые

!гражданско-правовые

!уголовные

*административные и гражданско-правовые

?Субъектами финансовых правоотношений являются:

!государственные и муниципальные образования

!юридические лица, физические лица, государственные образования

!юридические лица, государственные и муниципальные образования

*юридические лица, физические лица, государственные и муниципальные образования

!юридические и физические лица

?Объектом финансового контроля являются:

*денежные отношения

!материальные отношения

!договорные отношения

!имущественные отношения

!информационные отношения

?Орган государственной власти, который обеспечивает единую систему контроля за исполнением федерального бюджета и бюджетов внебюджетных фондов, — это:

*Счетная палата

!Федеральная налоговая служба

!Банк России

!Министерство финансов

!Федеральная служба финансово-бюджетного надзора

?Виды негосударственного финансового контроля:

- !документальный
- !таможенный
- !специальный
- *внутрихозяйственный
- *аудиторский
- ?Основными функциями бюджета являются:
 - !контроль за образованием и использованием денежных средств
 - !государственное регулирование и стимулирование экономики
 - !финансовое обеспечение социальной политики
 - *все перечисленное
 - !перераспределение национального дохода и ВВП
- ?Виды гражданско-правовой ответственности за нарушение финансового законодательства:
 - !замечание
 - *компенсация морального вреда
 - *возмещение убытков
 - !денежный штраф
 - !дисциплинарное взыскание
- ?Превышение запланированных доходов бюджета над расходами называется:
 - !бюджетным дефицитом
 - !секвестром
 - *бюджетным профицитом
 - !сбалансированным бюджетом
 - !бюджетным показателем
- ?Федеральный бюджет и свод бюджетов разных уровней бюджетной системы РФ образует:
 - !местный бюджет
 - *консолидированный бюджет
 - !региональный бюджет
 - !федеральный бюджет
 - !бюджет государственных внебюджетных фондов
- ?Срок, который после окончания бюджетного года предоставляется для завершения операций по обязательствам, принятым в рамках исполнения бюджета, составляет:
 - !10 дней
 - !15 дней
 - !3 месяца
 - !2 месяца
 - *1 месяц
- ?Структура федеральных финансовых органов определяется:
 - !Конституцией РФ
 - !Приказом Министерства финансов
 - *Указом Президента
 - !Федеральным законом
 - !Постановлением Правительства
- ?Санкции, предусмотренные за нарушение бюджетного законодательства:
 - !блокировка расходов
 - *все перечисленное
 - !наложение штрафа
 - !предупреждение о ненадлежащем исполнении бюджетного процесса
 - !приостановление операций по счетам в кредитных организациях
- ?Акты, на основе которых определяется объем расходов на содержание аппарата управления, — это:
 - *штатное расписание
 - !приказ
 - !федеральный закон
 - *смета доходов и расходов
 - !договор
- ?Акты, которые устанавливают местные налоги — это:
 - !федеральные законы и Налоговый кодекс
 - !федеральные законы
 - !акты органов местного управления
 - !законы субъектов РФ
 - *акты органов местного управления и Налоговый кодекс
- ?Формы налоговых льгот, установленные действующим законодательством:
 - !налоговые вычеты
 - !понижение налоговой ставки
 - *все перечисленное

!освобождение отдельных объектов от налогообложения
!освобождение отдельных категорий налогоплательщиков от уплаты налога

?Признаки налогов:

*обязательность

!свобода выбора

*односторонний характер

!нерегулярный характер

*безвозмездность

?Основания налоговой ответственности:

!договорное основание

*нормативное основание

!дифференцированное основание

*фактическое основание

*процессуальное основание

?Предметом бюджетного кредита могут быть:

!имущество

!долги

!ценные бумаги

*денежные средства

!все перечисленное

?Срок, на который может быть предоставлен бюджетный кредит, составляет:

!не более двух финансовых лет

!не более пяти финансовых лет

!не более одного финансового года

*определяется соглашением сторон

!не более трех финансовых лет

?Субъекты, которые не могут являться получателями бюджетного кредита, — это:

*бюджеты другого уровня при наличии просроченной задолженности по ранее полученным бюджетным кредитам

!юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации в установленном порядке

!бюджеты другого уровня бюджетной системы России

*юридические лица, находящиеся в стадии реорганизации

!государственные и муниципальные унитарные предприятия, не имеющие обеспечения исполнения обязательств по возврату бюджетного кредита

?В объем государственного внутреннего долга Российской Федерации включаются:

!объем основного долга по целевым иностранным кредитам (заимствованиям)

*номинальная сумма долга по государственным ценным бумагам Российской Федерации, обязательства по которым выражены в валюте Российской Федерации

!объем обязательств по государственным гарантиям Российской Федерации, выраженным в иностранной валюте

!номинальная сумма долга по государственным ценным бумагам Российской Федерации, обязательства по которым выражены в иностранной валюте

*объем основного долга по бюджетным кредитам, полученным Российской Федерацией

?Орган власти, который осуществляет управление государственным внутренним и внешним долгом Российской Федерации, — это:

!Банк России

*Правительство РФ

!Министерство финансов

!Счетная палата

!Федеральная налоговая служба

?Орган власти, который ведет государственные книги внутреннего и внешнего долга Российской Федерации, — это:

!Правительство РФ

!Федеральная налоговая служба

*Министерство финансов

!Счетная палата

!Банк России

?Страхователями могут быть:

!иностранцы граждане

*любые из перечисленных выше субъектов

!граждане России

!лица без гражданства

!любые юридические лица

?Банковские операции — это:

!все перечисленное

*осуществление расчетов по поручению физических и юридических лиц

!лизинговые операции

!доверительное управление ценными бумагами

!операции с ценными бумагами

?Орган власти, которому подотчетен Банк России:

!Счетная палата

*Государственная Дума

!Правительство РФ

!Министерство финансов

!Совет Федерации

?Функции, которые осуществляет Центральный Банк в качестве органа управления:

!рассматривает отчет о деятельности Пенсионного фонда

*осуществляет надзор за деятельностью кредитных организаций

*осуществляет банковское регулирование

!утверждает бюджет

!осуществляет страхование юридических и физических лиц

?Элементы, которые включает в себя система банковского надзора любого государства:

*регистрация и лицензирование

!налогообложение

!перераспределение денежных средств

*ликвидационные процедуры

*инспектирование

?Расчеты в Российской Федерации, которые осуществляются путем передачи кредитору соответствующей суммы денежных знаков:

*наличные

!зачет встречных требований

!безналичные

!наличные и безналичные

!безналичные и зачет встречных однородных требований

?Максимальный общий срок безналичных расчетов в пределах территории одного субъекта Российской Федерации составляет:

!не более девяти операционных дней

!не более одного операционного дня

*не более двух операционных дней

!не более трех операционных дней

!не более пяти операционных дней

?Форма безналичных расчетов, при которой банк-эмитент обязуется по поручению клиента осуществить за его счет действия по получению от плательщика платежа или акцепта платежа, называется:

!расчетом платежными поручениями

!расчетами чеками

!аккредитивными расчетами

*инкассо

?Предметом вексельного обязательства являются:

*денежные средства

!долги

!имущество

!все перечисленное

!ценные бумаги

?Виды денежных знаков, которые находятся в обращении в Российской Федерации:

!векселя

*банковские билеты

*разменная металлическая монета

!чеки

!американский доллар

?Орган, который в Российской Федерации осуществляет эмиссионно-кассовое регулирование денежной массы,

— это:

!Правительство РФ

!Федеральная налоговая служба

!Счетная палата

!Министерство финансов

*Банк России

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				
Теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических основах государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений
анализировать теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Демонстрирует умение анализировать теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Демонстрирует отсутствие умений анализировать теоретические основы государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений
навыками обосновывать выбора теоретических основ государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Способен в полном объеме обосновывать выбора теоретических основ государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Способен обосновывать выбора теоретических основ государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Способен фрагментарно обосновывать выбора теоретических основ государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений	Не способен обосновывать выбора теоретических основ государственной экономической политики и финансового регулирования общественных отношений
ПК- 2.2.Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального)				
знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа	Способен дать исчерпывающий ответ знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на	Дает ответ на основные вопросы знания о о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы знания о о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-	Затрудняется с ответом на вопрос о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансового регулирования общественных отношений необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации

государственного или муниципального управления);	некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	организации, органа государственного или муниципального управления);	управления);	организации, органа государственного или муниципального управления);
--	---	--	--------------	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	изучение и анализ проблем и процессов, осуществляемых в области финансов некоммерческих организаций в современных условиях, развитие навыков работы в финансовых службах коммерческих учреждений, необходимых для решения вопросов управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
Задачи дисциплины	- ознакомление студентов с основными механизмами финансирования социально ориентированных некоммерческих организаций; - сформировать у слушателей способность к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика социально-ориентированных некоммерческих организаций» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.ДВ.01.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>просветительно-профилактический</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в		ПК-2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие

	промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления); ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
--	--	--	--

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК- 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Теоретические основы финансового регулирования СОНКО	анализировать теоретические основы финансового регулирования СОНКО	навыками обосновывать выбора теоретических основ финансового регулирования СОНКО
ПК - 2.2.Разрабатывает мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансирования СО НКО, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	анализировать проблемы рынка, экономические функции государства, механизмы и основные направления финансирования СО НКО, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа с опорой на знания о финансировании СО НКО,
ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам	определять инструментарий, методы организации и проведения	навыками разработки мероприятий по вопросам управления

управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);	человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР С
				Ле к	ПЗ/Пр. под.	Вн К Р	
1	Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений	3	18	3	3	4	8
2	Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово- хозяйственной деятельности	3	18	3	3	4	8
3	Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях	3	18	3	3	4	8
4	Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения	3	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету с оценкой)	3					
	ИТОГО	3	72	12	12	16	32

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР С
				Ле к	ПЗ/Пр. под.	Вн К Р	
1	Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений	3	18	2	3		13
2	Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово- хозяйственной деятельности	3	18	2	3		13
3	Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях	3	18	2	3		13
4	Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения	3	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету с оценкой)	3					
	ИТОГО	3	72	8	12		52

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений	Централизованные и децентрализованные финансы. Финансы некоммерческих организаций, их роль в финансовой системе страны. Сущность финансов хозяйствующего субъекта. Влияние организационно-правовой формы хозяйствующего субъекта на содержание финансовой деятельности. Понятие и функции финансов государственных и муниципальных учреждений. Понятие доходов и расходов некоммерческого учреждения. Источники и порядок формирования доходов (финансирования) некоммерческого учреждения. Формирование публично-правовым образованием- учредителем государственного (муниципального) задания и выделение некоммерческой субсидии на его выполнение. Деятельность некоммерческого учреждения, приносящая доход
2	Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности	Финансовый менеджмент как составная часть системы управления хозяйствующим субъектом. Сущность и особенности управления финансами в некоммерческом учреждении. Основные функции финансового менеджмента. Характеристика функций управления финансами в некоммерческом учреждении: организация, регулирование, планирование, учет, контроль. Сущность и уровни нормативно-правового регулирования финансов некоммерческого учреждения. Организация финансов некоммерческого учреждения. Планирование финансов в некоммерческом учреждении. Составление плана финансово-хозяйственной деятельности некоммерческого учреждения
3	Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях	Казначейское обслуживание некоммерческого учреждения, сущность казначейской системы исполнения бюджета, расчетно-кассовое обслуживание лицевых счетов некоммерческих учреждений в органах федерального казначейства. Налично-денежные операции некоммерческого учреждения. Налогообложение деятельности некоммерческих учреждений, расчеты и платежи по основным налогам, уплачиваемым некоммерческим учреждением (налог на прибыль, налог на добавленную стоимость, налог на имущество, земельный налог, налог на рекламу). Особенности налогообложения имущества: сданного в аренду, реализованного, безвозмездно переданного.
4	Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения	Типы образовательных учреждений. Финансирование образовательных учреждений: дошкольных; общеобразовательных школ; учреждений высшего образования. Взаимодействие образовательных учреждений и института частно-государственного партнерства. Проблема финансирования науки в России. Проблемы учреждений культуры в современных условиях. Типы учреждений здравоохранения. Модели финансирования здравоохранения

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
	ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);		
ПК-2.1	Теоретические основы финансового регулирования СОНКО	Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений Тема 2. Управление финансами	Устный опрос эссе

		<p>некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях</p> <p>Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	
	<p>анализировать теоретические основы финансового регулирования СОНКО</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений</p> <p>Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях</p> <p>Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
	<p>навыками обосновывать выбора теоретических основ финансового регулирования СОНКО</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений</p> <p>Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях</p> <p>Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
ПК-2.2.	<p>знания о проблемах рынка, экономических функциях государства, механизмах и основных направлениях финансирования СО НКО, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений</p> <p>Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях</p> <p>Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
	<p>анализировать проблемы рынка, экономические функции государства, механизмы и основные направления финансирования СО НКО, необходимые для разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений</p> <p>Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях</p> <p>Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>

	<p>навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа с опорой на знания о финансировании СО НКО,</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
ПК-2.3	<p>Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
	<p>определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
	<p>навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Тема 1. Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений Тема 2. Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-хозяйственной деятельности Тема 3. Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях Тема 4. Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения</p>	<p>Устный опрос эссе</p>

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Сущность и функции финансов некоммерческих учреждений	Контрольная работа 1
2	Управление финансами некоммерческих учреждений, планирование их финансово-	Контрольная работа 2

	хозяйственной деятельности	
3	Расчеты и платежи в некоммерческих учреждениях	Контрольная работа 3
4	Особенности финансов некоммерческих учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Экономическая теория (политическая экономия) : учебник для магистров / И. К. Ларионов, А. В. Новичков, А. Н. Герасин [и др.] ; под редакцией И. К. Ларионова, А. В. Новичкова. — Москва : Дашков и К, 2022. — 647 с. —	ISBN 978-5-394-04714-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120804.html	По логину и паролю
2	Вопросы развития социально-экономических систем в современных условиях : монография / И. А. Мисинева, В. Г. Акулич, Е. А. Краус [и др.]. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2022. — 202 с. —	ISBN 978-5-86433-893-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124302.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Круглов, И. В. Экономическая теория : учебное пособие для СПО / И. В. Круглов, К. В. Барсукова. — 2-е изд. — Липецк, Саратов : Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2022. — 80 с. —	ISBN 978-5-00175-121-2, 978-5-4488-1526-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121377.html	По логину и паролю
2	Вопросы развития социально-экономических систем в современных условиях : монография / И. А. Мисинева, В. Г. Акулич, Е. А. Краус [и др.]. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2022. — 202 с. —	ISBN 978-5-86433-893-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124302.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)

<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Экономика социально ориентированных некоммерческих организаций» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных

занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедрой организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Место, роль и задачи СО НКО в национальной экономике.
2. Нормативно-правовое обеспечение деятельности СО НКО.
3. Особенности нормативно-правового обеспечения деятельности казенных, бюджетных и автономных учреждений.
4. Понятие и функции финансов СО НКО.
5. Формирование государственного задания и выделение бюджетной субсидии на его выполнение.
6. Сущность и особенности управления финансами СО НКО.
7. Организация финансов в СО НКО.
8. Финансовый контроль в СО НКО.
9. Планирование финансов в СО НКО.
10. Формирование и исполнение сметы доходов и расходов СО НКО.
11. Финансовое планирование и финансирование деятельности СО НКО
12. Расчетно-кассовое обслуживание лицевых счетов СО НКО
13. Формирование фонда оплаты труда в СО НКО.
14. Основные положения по налогообложению СО НКО.
15. Финансы некоммерческих организаций в сфере образования, науки, культуры.
16. Финансы некоммерческих организаций в сфере здравоохранения.
17. Реформирование финансового обеспечения СО НКО.

Эссе (примерная тематика)

Причины экономического кризиса.

Влияние мирового финансового кризиса на денежнокредитную политику и банковскую систему России.

Основные направления бюджетной политики в период кризиса.

Меры предпринятые государством для выхода из экономического кризиса.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/ требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других

людей, не забудьте сделать список источников.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Раскройте следующие вопросы:

Формирование фонда оплаты труда в СО НКО.

Основные положения по налогообложению СО НКО.

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций по проблематике (на выбор магистранта):

Понятие и функции финансов СО НКО

Контрольная работа 3.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций по проблематике:

Место, роль и задачи СО НКО в национальной экономике.

.Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы:

Определить тематику программ развития сотрудников НКО и в системе муниципального управления и местного самоуправления для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.

Представить проект одной из программ развития для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности сотрудников НКО и в системе муниципального управления и местного самоуправления с использованием проблематики финансирования СО НКО. Структура проекта: название, цель, целевая аудитория, психотехнологии, этапы программы, примеры деловых игр, кейсов и т.п.

Критерии оценки выполнения задания

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

Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
-----------------	---

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Зачет с оценкой

Итоговое тестирование.

. Выберите вариант правильного ответа:

1. К некоммерческим организациям относятся (несколько вариантов ответа):

- а) муниципальное лечебное учреждение;
- б) муниципальное унитарное предприятие;
- в) Пенсионный фонд РФ;
- г) благотворительный фонд;
- д) малое предприятие;
- е) адвокатская контора;
- ж) производственный кооператив;
- з) областной драматический театр;
- и) учреждение исполнения наказаний;
- к) общественная организация по защите прав вкладчиков.

2. Что является особенностью формирования и использования финансов некоммерческой организации?

- а) использование добровольных взносов и пожертвований как основного источника доходов;
- б) осуществление предпринимательской деятельности для цели, ради которой она была создана;
- в) достижение максимальной прибыли за счет производственно-финансовой деятельности.

3. В чем заключается отличительная черта ассоциаций (союзов) как некоммерческих организаций:

- а) не имеют права заниматься предпринимательской деятельностью;
- б) доходы, полученные от предпринимательской деятельности, могут быть распределены между членами;
- в) если участники ассоциации (союзов) занимаются предпринимательской деятельностью, то такая ассоциация преобразуется в хозяйственное общество или товарищество.

4. Какое из свойств присуще только некоммерческой организации:

- а) наличие статуса юридического лица;
- б) целью деятельности является получение прибыли;
- в) предполагаемая к получению прибыль не может быть распределена между участниками НКО.

5. Влияют ли на объем доходов бюджетной системы те доходы, которые получают бюджетные учреждения от оказания платных услуг?

- а) нет, так как эти доходы направляются на обеспечение расходов этого бюджетополучателя в соответствии с его сметой доходов и расходов;
- б) эти доходы отражаются в доходах соответствующего бюджета в составе неналоговых доходов;
- в) нет, поскольку такой вид доходов не предусмотрен Бюджетным кодексом РФ.

6. Для достижения каких целей могут создаваться НКО (несколько вариантов ответа):

- а) оказание юридической помощи, защита прав, законных интересов граждан и организаций;
- б) в целях охраны здоровья граждан;

- в) получение прибыли или социального эффекта от реализации инвестиционных проектов или целевых программ;
- г) в целях охраны законности и обеспечения правопорядка;
- д) проведение государственной политики в сфере пенсионного обеспечения;
- е) в политических и общественных целях;
- ж) во всех вышеперечисленных.

7. В чем заключается особенность финансового обеспечения деятельности учреждения?

- а) деятельность учреждения полностью или частично финансируется учредителем;
- б) учреждения финансируются исключительно из бюджетов и не имеют права заниматься предпринимательской деятельностью;
- в) бюджетные учреждения имеют право на получение бюджетных кредитов.

8. Чем определяется налоговый статус некоммерческой организации:

- а) перечнем видов и отраслей деятельности, которым занимается НКО;
- б) организационно-правовой формой деятельности НКО, а именно – у бюджетных учреждений особый налоговый статус невели у других НКО;
- в) ведением или отсутствием предпринимательской деятельности.

9. Доходы, полученные от предпринимательской деятельности, могут быть распределены между членами:

- а) автономной некоммерческой организации;
- б) некоммерческого партнерства;
- в) потребительского кооператива;
- г) общественной и религиозной организации.

10. В чем специфика патронажа как источника привлеченных средств НКО:

- а) это регулярное (постоянное) оказание помощи в осуществлении прав, их защите и исполнении обязанностей совершеннолетнему дееспособному гражданину, нуждающемуся в такой помощи по состоянию здоровья;
- б) это оказание долгосрочной материальной и организационной поддержки некоммерческой деятельности в ответ на получение определенных прав на участие в управлении;
- в) это предоставление НКО средств на возвратной основе при условии осуществления постоянного контроля за их использованием.

11. В отличие от других источников формирования финансовых ресурсов НКО добровольные имущественные взносы и пожертвования:

- а) носят разовый характер и могут быть использованы на финансирование затрат, связанных с текущей деятельностью организации;
- б) носят исключительно целевой характер;
- в) предназначены для финансирования проектов инвестиционного характера с целью расширения и обновления имущества организации.

12. НКО не обязаны вести отдельный учет доходов и расходов по основной и предпринимательской деятельности:

- а) да;
- б) нет;
- в) это зависит от организационно-правовой формы НКО.

13. Каков порядок предоставления льгот по налогообложению НКО?

- а) перечень льгот определен Налоговым кодексом РФ и другими федеральными законами;
- б) субъекты РФ могут предоставлять НКО дополнительные льготы сверх предусмотренных федеральным законодательством;
- в) перечень льгот устанавливается федеральным законодательством, региональными и муниципальными правовыми актами.

14. Какие из некоммерческих организаций имеют приоритетное право на получение бюджетного финансирования?

- а) учреждения созданные любым собственником: государством, муниципальным образованием, хозяйственными товариществами, обществом;
- б) фонды, преследующие социальные, благотворительные, культурные, образовательные или

иные общественно полезные цели;

в) учреждения, созданные государством либо муниципальным образованием.

15. Доходы НКО, полученные в результате основной деятельности, включают:

а) выручку от реализации билетов, проведения экскурсий, лекций и т.п.

б) гранты;

в) доходы от объектов интеллектуальной собственности (патенты, авторские права, символика и др.)

16. Регулярные и единовременные поступления учредителей – это доходный источник НКО, созданных в следующих организационно-правовых формах:

а) некоммерческие партнерства, автономные некоммерческие организации, фонды;

б) общественные и религиозные организации, потребительские кооперативы;

в) учреждения, фонды, ассоциации, союзы.

17. На основании каких документов осуществляется финансирование деятельности бюджетных учреждений?

а) баланса финансовых ресурсов организации;

б) поквартальных финансовых планов;

в) сводной бюджетной росписи;

г) бюджетной сметы;

д) финансовых бюджетов учреждения.

18. Источником формирования имущества некоммерческой организации не может быть:

а) единовременные либо регулярные поступления от учредителей;

б) ассигнования из бюджетов бюджетной системы РФ;

в) банковские кредиты;

г) средства, привлеченные в результате размещения облигационного займа.

19. В отличие от общественных и религиозных организаций фонды:

а) вправе заниматься предпринимательской деятельностью для достижения целей, ради которых они были созданы;

б) некоммерческая организация, не имеющая членство, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами;

в) преследуют исключительно благотворительные цели.

20. Какая из некоммерческих организаций образуется путем объединения ее членами имущественных паевых взносов?

а) фонд;

б) учреждение;

в) ассоциация;

г) потребительский кооператив;

д) автономная некоммерческая организация.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);				
Теоретические основы финансового регулирования СОНКО	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах финансового регулирования СОНКО	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах финансового регулирования СОНКО	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах финансового регулирования	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических

<p>социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления</p>	<p>разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления</p>	<p>(предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления</p>	<p>некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления</p>	<p>разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления</p>
<p>навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Способен в полном объеме владеть: навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Владеет навыками разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Демонстрирует фрагментарные: навыки разработки мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>	<p>Демонстрирует отсутствие навыков мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами в организациях разного типа; к разработке и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (предприятия, социально-ориентированной некоммерческой организации, органа государственного или муниципального управления);</p>



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ ГРАЖДАНСКИХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ
ИНИЦИАТИВ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	развитие у магистрантов системы научных знаний по правовому регулированию в сфере Гражданских и общественных инициатив и его роли в современном российском обществе как теоретико-практической базы в разработке проектов, направленных на развитие гражданских и общественных инициатив
Задачи дисциплины	– изучение понятийного аппарата дисциплины, - сформировать устойчивую основу знаний правовых положений в сфере гражданских и общественных инициатив, - привить навыки их применения для решения практических задач - развитие у магистрантов готовности разрабатывать и управлять проектами, в сфере гражданских и общественных инициатив.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Правовое регулирование в сфере гражданских и общественных инициатив» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.ДВ.02.01

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология и педагогика развития гражданской активности; Управление человеческими ресурсами в некоммерческих организациях; Технологии манипулирования массовым сознанием и методы противодействия им; Мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив; Общественный контроль и развитие гражданского общества в Российской Федерации
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную	ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам правового регулирования в сфере гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на развитие общественных и	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив
			ПК-2.2.

	<p>жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).</p> <p>40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).</p>	<p>гражданских инициатив;</p>	<p>Разрабатывает мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p> <p>ПК-2.3.</p> <p>Реализует мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>
--	--	-------------------------------	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
<p>ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив;</p>		
<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>		
<p>Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>	<p>Анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>	<p>Владеть навыками обосновывать выбора научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>
<p>П - 2.2. Разрабатывает мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>		
<p>Базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам управления человеческими правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>	<p>Анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>	<p>Владеть навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив</p>
<p>ПК-2.3. Реализует мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и</p>		

общественных инициатив		
Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Владеть навыками разработки мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зет 36 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования	3	9	1	2	1	5
2	Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования	3	9	1	2	1	5
3	Тема 3. Классификация правового регулирования	3	9	1	2	1	5
4	Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования правового регулирования	3	9	1	2	1	5
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)		3					
ИТОГО		3	36	4	8	4	20

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования	3	9	1	1		7
2	Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования	3	9	1	1		7
3	Тема 3. Классификация правового регулирования	3	9	1	1		7
4	Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования правового регулирования	3	9	1	1		7
Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой)		3					
ИТОГО		3	36	4	4		28

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
-------	---------------------------	------------

1	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования	Введение: основы и регуляторы общественных отношений. Особенность правового регулирования как отдельного вида социального регулирования. воздействие на поведение людей через СМИ. Отличия правовое регулирование и правового воздействия. Предмет правового регулирования. Сфера правового регулирования. Пределы правового регулирования.
2	Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования	Способы правового регулирования (дозволение, позитивное обязательство, запрет). 4 метода правового регулирования общественных и гражданских инициатив. Различные типы правового регулирования сочетают в зависимости от их целевой направленности и совокупности отраслей права
3	Тема 3. Классификация правового регулирования	Классификация правового регулирования в зависимости от: - средств правового регулирования - субъекта, осуществляющего правовое регулирование - степени централизации - сферы действия права
4	Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Как выглядят 4 стадии правового регулирования. Механизм правового регулирования при помощи которых осуществляется регулирование общественных отношений. Правовые средства правового регулирования как инструменты, используемые в процессе правового регулирования. Основные правовые средства. Вспомогательные правовые средства

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив			
ПК-2.1	Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос
	Анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос реферат
	Владеть навыками обосновывать выбора научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос реферат

ПК-2.2.	базовые процедуры разработки мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос
	анализировать процедуры разработки мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос реферат
	Владеть навыками применения процедур разработки мероприятия по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос реферат
ПК-2.3	Критерии оценки результатов мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос
	Определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос
	Владеть навыками разработки мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования Тема 3. Классификация правового регулирования Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Устный опрос реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1 Предмет и пределы правового регулирования	Контрольная работа 1

2	Тема 2. Способы, методы и типы правового регулирования	Контрольная работа 2
3	Тема 3. Классификация правового регулирования	Контрольная работа 3
4	Тема 4. Стадии и механизм правового регулирования	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Актуальные проблемы теории государства и права: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / М. М. Рассолов, А. И. Клименко, Н. А. Колоколов [и др.] ; под редакцией А. И. Клименко [и др.]. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2022. — 352 с.	ISBN 978-5-238-03605-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123356.html	По логину и паролю
2	Оксамытный, В. В. Общая теория государства и права : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Юриспруденция» / В. В. Оксамытный. — 3-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. — 592 с.	ISBN 978-5-238-03499-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123384.html	По логину и паролю
3	Рыбаков, В. А. Теория государства и права: схемы : учебное пособие для студентов юридического факультета ОмГУ / В. А. Рыбаков. — Омск : Издательство Омского государственного университета, 2022. — 164 с.	ISBN 978-5-7779-2580-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120302.html	По логину и паролю
4	Зассеева, В. С. Основы правового регулирования гражданских и правовых правоотношений : учебное пособие / В. С. Зассеева. — Санкт-Петербург : Троицкий мост, 2022. — 112 с.	ISBN 978-5-4377-0078-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124106.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Гребенникова, А. А. Формы общественного самоуправления : учебное пособие / А. А. Гребенникова. — Саратов : Вузовское образование, 2022. — 115 с.	ISBN 978-5-4487-0830-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120293.html	По логину и паролю
2	Буров, М. П. Гражданское общество современной России: проблемы активизации и повышения авторитета : монография / М. П. Буров. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 276 с.	ISBN 978-5-394-04241-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107777.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ)

<p>обеспечение, том числе отечественного производства</p>	<p>ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО ИВК Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/ Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям. Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/ Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/ Сайт Российского психологического общества rpo.pf Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/ Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/ База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения</p>

курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Правовое регулирование в сфере гражданских и общественных инициатив» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

*Преподаватель кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»,
Сухобаевская Екатерина Николаевна*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Какие особенности правового регулирования как отдельного вида социального регулирования. воздействие на поведение людей через СМИ.
2. Назовите отличия правового регулирования и правового воздействия.
3. Перечислите предметы правового регулирования, дайте определения. Приведите примеры.
4. Назовите все сферы правового регулирования.
5. Дайте определения пределам правового регулирования.
6. Какие способы правового регулирования есть.
7. Назовите 4 метода правового регулирования общественных и гражданских инициатив и дайте определения.
8. Как типы правового регулирования сочетаются в зависимости от их целевой направленности и совокупности отраслей права
9. Какая существует классификация правового регулирования.
10. Расшифруйте классификации правового регулирования.
11. Как выглядят 4 стадии правового регулирования.
12. Назовите механизм правового
13. Перечислите правовые средства правового регулирования и дайте определения.
14. Какие существуют основные правовые средства. Приведите примеры
15. Вспомогательные правовые средства. Приведите примеры

Тематика рефератов

1. Раскрыть тему Общественные отношения.
2. Раскрыть тему Регуляторы общественных отношений, как совокупность норм.
3. Классификация правового регулирования на примерах.
4. Коротко. Характеристики правового регулирования.
5. Сфера и пределы правового регулирования с приведением примеров.
6. Развитие общественных инициатив в РФ.
7. Передовой опыт создания общественных и гражданских инициатив.

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Проанализируйте особенности правового регулирования на примерах не менее 3 общественных инициатив.

Контрольная работа 2

Виды общественных и гражданских инициатив.

Контрольная работа 3.

Гражданские и общественные инициативы в РФ и за рубежом. В чем сходство и различия.

Контрольная работа 4

Разработайте личное предложение по усовершенствованию общественной инициативы с учетом передового опыта.

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Промежуточная аттестация в 3 семестре проводится в виде защиты личного Проекта по созданию общественной инициативы, используя форму Паспорта проекта (см таблицу).

Паспорт проекта

Проект «»

Название	
Цель создания	
Краткое описание	
Форма финансирования	
Предварительная оценка потребности	

в капитале	
------------	--

Ответственные исполнители

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив				
Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Способен дать исчерпывающий ответ о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Дает ответ на основные вопросы о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о научных подходах к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив
анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Демонстрирует умение анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Демонстрирует фрагментарные умения теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Демонстрирует отсутствие умений теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив
навыками обосновывать выбора научных подходов к разработке	Способен в полном объеме обосновать выбор научных	Способен обосновывать выбор научных подходов к разработке	Способен фрагментарно обосновывать научных подходов к разработке	Не способен обосновать научных подходов к разработке

инициатив	гражданских и общественных инициатив		инициатив	регулирование гражданских и общественных инициатив
Владеет навыками разработки мероприятий по вопросам по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Способен в полном объеме владеть: навыками разработки мероприятий по вопросам по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Владеет навыками применения разработки мероприятий по вопросам по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Демонстрирует фрагментарные: навыки применения разработки мероприятий по вопросам по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив	Демонстрирует отсутствие навыков применения разработки мероприятий по вопросам по вопросам правового регулирования при создании гражданских и общественных инициатив; к разработке и реализации проектов, направленных на правовое регулирование гражданских и общественных инициатив



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический, организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	повышение уровня знаний о специфике деятельности и роли в обществе некоммерческих организаций
Задачи дисциплины	изучение понятийного аппарата дисциплины, основных организационно-правовых положений некоммерческих организаций, привитии навыков их применения для решения практических задач.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационно-правовые основы деятельности некоммерческих организаций» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.ДВ.02.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология и педагогика развития гражданской активности; Управление человеческими ресурсами в некоммерческих организациях; Технологии манипулирования массовым сознанием и методы противодействия им; Мировой опыт реализации гражданских и общественных инициатив; Общественный контроль и развитие гражданского общества в Российской Федерации; Правовое регулирование в сфере гражданских и общественных инициатив
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>организационно-управленческий (администрирование)</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	ПК 2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО);	ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)
			ПК-2.2. Разрабатывает мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)
			ПК-2.3. Реализует мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)
	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления		

	коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		
--	---	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)		
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)		
Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Владеть навыками обосновывать выбора научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)
П - 2.2. Разрабатывает мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)		
Базовые процедуры разработки мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Анализировать процедуры разработки мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Владеть навыками применения процедур разработки мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)
ПК-2.3. Реализует мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)		
Критерии оценки результатов мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Владеть навыками разработки мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зет 36 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования	3	18	2	4	2	10
2	Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	3	18	2	4	2	10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачет с оценкой	3					
	ИТОГО	3	36	4	8	4	20

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования	Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) и федеральные законы об отдельных видах некоммерческих организаций. Реформа типов юридических лиц в 2014 году. Общие положения о некоммерческих корпоративных и унитарных организациях. Некоммерческие корпоративные организации: потребительские кооперативы, общественные организации, ассоциации (союзы), адвокатские палаты и объединения, нотариальные палаты, товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации, общины коренных малочисленных народов Российской Федерации. Некоммерческие унитарные организации: фонды, учреждения, автономные некоммерческие организации, религиозные организации.
2	Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Организационно-правовое регулирование общественной деятельности в политической сфере (политических партий, союзов и движений). Организационно-правовое регулирование общественной деятельности в духовной сфере (деятельности религиозных организаций и объединений). Организационно-правовое регулирование общественной деятельности в культурно-образовательной сфере. Организационно-правовое регулирование общественной деятельности в социально-экономической сфере (волонтерское движение и др.). Содержание государственно-правового механизма поддержки института общественной деятельности

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-2 Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)			
ПК-2.1	Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Устный опрос реферат
	Анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах регулирования	Устный опрос реферат
	Владеть навыками обосновывать выбор научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Устный опрос реферат
ПК-2.2.	Знать базовые процедуры разработки мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Устный опрос реферат
	Уметь анализировать процедуры	Тема 1 Основные типы некоммерческих	Устный опрос

	разработки мероприятия по вопросам по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	реферат
	Владеть навыками применения процедур разработки мероприятия по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Устный опрос реферат
ПК-2.3	Критерии оценки результатов мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Устный опрос реферат
	Определять инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Устный опрос реферат
	Владеть навыками разработки мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Устный опрос реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1 Основные типы некоммерческих организаций и особенности их правового регулирования	Тестовое задание
2	Тема 2. Организационно-правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций в различных сферах	Тестовое задание

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Правовые основы общественного контроля в Российской Федерации [Электронный ресурс]: постатейный научно-практический комментарий к Федеральному закону от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»/ Е.А. Абросимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Статут, 2017.— 208 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/65896.html .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
2	Сапрыкин, Е. А. Правовые основы работы с молодежью : учебно-методическое пособие / Е. А. Сапрыкин. — Пермь : Пермский государственный	ISBN 978-5-85218-775-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS :	По логину и паролю

гуманитарно-педагогический университет, 2015. — 283 с.	[сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/70647.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей	
--	--	--

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Чашин А.Н. Некоммерческие организации. Правовое регулирование [Электронный ресурс]/ Чашин А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дело и сервис (ДиС), 2010.— 194 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4620.html .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
2	Братановский С.Н. Административно-правовое регулирование организации и деятельности общественных спортивных объединений в России: монография/ Братановский С.Н., Майстровой В.В., Вулах М.Г.— Саратов: Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2012.	222 с. http://www.iprbookshop.ru/9002	По логину и паролю
	Хлистун Ю.В. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»/ Хлистун Ю.В., Агешкина Н.А.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011.	329 с. http://www.iprbookshop.ru/1613	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy») https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт

	<p>функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/ Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям. Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/ Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/ Сайт Российского психологического общества рпо.рф Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/ Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/ База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ <u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Организационно-правовые основы деятельности некоммерческих организаций» на очной форме обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные

тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

*преподаватель кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»,
Сухобаевская Екатерина Николаевна*

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-2

1. Реформа типов юридических лиц в 2014 году.
2. Общие положения о некоммерческих корпоративных и унитарных организациях.
3. Некоммерческие корпоративные организации.
4. Некоммерческие унитарные организации.
5. Правовое регулирование общественной деятельности в политической сфере (политических партий, союзов и движений).
6. Правовое регулирование общественной деятельности в духовной сфере (деятельности религиозных организаций и объединений).
7. Правовое регулирование общественной деятельности в культурно-образовательной сфере.
8. Правовое регулирование общественной деятельности в социально-экономической сфере (волонтерское движение и др.).

Тематика рефератов

1. Принципы создания и деятельности общественных объединений в Российской Федерации.
2. Организационно-правовые формы общественных объединений.
3. Некоммерческие организации (НКО). Виды. Правовое регулирование.
4. Правовое регулирования деятельности Общественной палаты Российской Федерации.
5. Принципы создания и деятельности политических партий и движений в Российской Федерации.
6. Общественная деятельность политических партий и политических движений в Российской Федерации.
7. Организационно-правовые формы религиозных объединений.

Критерии оценки выполнения задания

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

на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Тестовые задания

1. В каких правовых формах НЕ возможно участие НКО в управлении делами государства на уровне решения общественно-полезных задач:

- 1. участие НКО в консультативных и совещательных органах, создаваемых в системе власти, рабочих группах, которые готовят проекты НПА**
2. организация социальной рекламы
3. осуществление мониторинга нуждаемости малоимущих в жилье
4. проведение анализа и подготовки предложений об улучшении социальной адаптации выпускников детских домов

2. Общественное объединение, созданное в целях участия граждан Российской Федерации в политической жизни общества посредством формирования и выражения их политической воли, участия в общественных и политических акциях, в выборах и референдумах, а также в целях представления интересов граждан в органах государственной власти и органах местного самоуправления – это:

- 1. политическая партия**
2. политическое объединение
3. общественное объединение
4. общественная организация

3. К основным целям политической партии не относится:

- 1. правовое образование и воспитание граждан**
2. формирование общественного мнения
3. выражение мнений граждан по любым вопросам общественной жизни, доведение этих мнений до сведения широкой общественности и органов государственной власти
4. выдвижение кандидатов на выборах в законодательные (представительные) органы государственной власти и представительные органы местного самоуправления, участие в выборах в указанные органы и в их работе

4. Учредителями политической партии являются:

- 1. делегаты учредительного съезда политической партии**
2. все члены партии
3. руководство партии
4. верных ответов нет

5. Политическая партия:

- 1. обязана быть юридическим лицом**
2. имеет право быть юридическим лицом
3. не имеет право быть юридическим лицом
4. политическим партиям запрещено быть юридическими лицами

6. Общероссийское общественное движение:

- 1. имеет право стать политической партией без каких-либо условий**

2. имеет право стать политической партией при условии разрешения Министерства юстиции РФ
3. имеет право стать политической партией при условии существования в организационно-правовой форме общественного движения не менее пяти лет
4. не имеет право стать политической партией

7. Членами политической партии не могут быть:

1. **граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет**
2. граждане Российской Федерации, достигшие возраста 20 лет
3. иностранные граждане и лица без гражданства
4. граждане Российской Федерации, признанные судом недееспособными

8. Гражданин Российской Федерации может быть:

1. **членом только одной политической партии**
2. членом двух и более политических партий, без условий
3. членом двух и более политических партий, при условии, что первая партия дает согласие на его членство в других политических партиях
4. членом одной общероссийской политической партии и двух и более региональных отделений другой политической партии

9. Чему дано определение: «добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица.

1. **религиозная организация**
2. религиозное объединение
3. религиозная группа
4. религиозное сообщество

10. ФЗ «О свободе совести и религиозных объединениях» устанавливает, что религиозные организации в зависимости от территориальной сферы своей деятельности подразделяются на:

1. **местные и централизованные**
2. федеральные и региональные
3. региональные и межрегиональные
4. федеральные и субъектов Федерации

11. Решение о возможной государственной регистрации религиозной организации принимается:

1. **Министерством юстиции РФ**
2. Прокуратурой РФ
3. Федеральной налоговой службой РФ
4. Антимонопольной службой РФ

12. Для государственной регистрации религиозной организации учредители представляют:

1. **документ, подтверждающий существование религиозной группы на данной территории на протяжении не менее пятнадцати лет, выданный органом местного самоуправления**
2. документ, подтверждающий существование религиозной группы на данной территории на протяжении не менее десяти лет, выданный органом местного самоуправления
3. учредителям не надо представлять какой-либо документ
4. для государственной регистрации религиозной организации не требуется временной ценз

13. На представительство иностранной религиозной организации:

1. **не распространяется статус религиозного объединения**

2. не распространяется статус религиозного объединения, но оно может заниматься культовой и иной религиозной деятельностью
3. распространяется статус религиозного объединения
4. иностранные религиозные организации и их представительства не являются религиозными организациями по законодательству РФ

14. Вправе ли учреждения профессионального религиозного образования (духовные образовательные учреждения) выдавать документы государственного образца о соответствующем уровне образования:

1. **вправе при условии получения государственной аккредитации**
2. вправе при условии контроля со стороны Минобрнауки РФ
3. вправе, без всяких условий
4. нет, не вправе

15. В соответствии с ФЗ «О свободе совести и религиозных объединениях» религиозные организации:

1. **вправе осуществлять предпринимательскую деятельность**
2. вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, при условии, что доходы от нее пойдут только на благотворительность или общественно-полезную деятельность
3. не вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, так как у них иная цель назначения
4. ФЗ «О свободе совести и религиозных объединениях» не регулирует данный вопрос

16. Религиозные организации НЕ вправе проводить религиозные обряды:

1. **в образовательных учреждениях**
2. в детских домах
3. в домах-интернатах для престарелых и инвалидов
4. в воинских частях

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-2.1. Демонстрирует знание научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)				
Теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Способен дать исчерпывающий ответ о научных подходах к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Дает ответ на основные вопросы о научных подходах к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научных подходах к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о научных подходах к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)
анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих	В полном объеме умеет анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по вопросам по организационно-правовым вопросам	Демонстрирует умение анализировать теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих	Демонстрирует отсутствие умений теоретические основы научных подходов к разработке мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности

проведения мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	методы организации и проведения мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по вопросам по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	инструментарий, методы организации и проведения мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)
Владеет навыками разработки мероприятий по вопросам по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Способен в полном объеме владеть: навыками разработки мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Владеет навыками применения разработки мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Демонстрирует фрагментарные: навыки применения разработки мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)	Демонстрирует отсутствие навыков применения разработки мероприятий по организационно-правовым вопросам деятельности некоммерческих организаций (НКО)



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОРТОБИОТИКА**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся системного представления об управленческой ортобиотике как междисциплинарной научно-практической области, о содержании и значимости ортобиотического подхода к развитию управленческих компетенций в связи с радикальными изменениями, происходящими в экономической, социальной и технологической сферах.
Задачи дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в предмет и проблематику управленческой ортобиотике на современном этапе, 2. Овладение системой методов психологической диагностики ортобиотических компетенций руководителей, 3. Развитие системы представлений о психологических технологиях развития управленческих ортобиотических компетенций; 4. Развитие представлений о содержании и формах деятельности психолога в организации по развитию ортобиотических компетенций руководителей.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управленческая ортобиотика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока ФТД «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины ФТД 01

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Конфликтологическое консультирование и медиация», «Эмоциональный интеллект»

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
<i>консультативный</i>	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам),	ПК-1 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых,	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов
			ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения

	попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	личностно-профессиональной эффективности клиентов
	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
Теоретические основы психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
практические основы и специфику применения методов обучения взрослых, просветительской и групповой работы для развития ортобиотических компетенций и повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать специфику применения методов обучения взрослых, просветительской и групповой работы для развития ортобиотических компетенций и повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками оставления программы развития структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
Критерии оценки программ развития управленческих ортобиотических компетенций, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной	определяет критерии оценки программ развития управленческих ортобиотических компетенций, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-	навыками составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций и их оценки, индивидуальной и групповой работы для повышения

эффективности клиентов	профессиональной эффективности клиентов	лично-профессиональной эффективности клиентов
------------------------	---	---

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний	3	18	3	3		12
2	Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие	3	18	3	3		12
3	Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики	3	18	3	3		12
4	Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	3	18	3	3		12
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО		72	12	12		48

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний	3	18	2	2		14
2	Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие	3	18	2	2		14
3	Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики	3	18	2	2		14
4	Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	3	18	2	2		14
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	3					
	ИТОГО		72	8	8		56

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний	Понятие и основные положения теории ортобиотики И.И. Мечникова. Ортобиотика как концепция: - о здоровом и разумном образе жизни; - творческой, социальной и профессиональной востребованности

		Опросник общего здоровья GHQ-12 (Goldberg, 1992), перевод Е.Н. Осина
4	Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	<p>Психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства.</p> <p>Психологические технологии как подвид социальных технологий, совокупность методов, приемов, средств, которые применяют для достижения поставленных целей; последовательную совокупность психических процессов, действий личности; науку о закономерностях, выявлении и практической имплементации наиболее эффективных процессов психики.</p> <p>Типы психологических технологий: интегративные, целевые, метапсихотехнологии</p> <p>Социально-психологические технологии как диагностические и коррекционные процедуры, объектом которых выступают социально-психологические явления, влияющие на поведение людей, включенных в различные социальные группы.</p> <p>Классификация социально-психологических технологий: социально-психологическая диагностика, социально-психологическое консультирование, социально-психологический тренинг.</p> <p>Психологическая диагностика как технология.</p> <p>Технология развития.</p> <p>Технология психологического информирования</p> <p>Технология психологического консультирования</p> <p>Технология социально-психологической</p> <p>Технология психологической коррекции и психотерапии.</p> <p>Методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.</p> <p>Цикл Д. Колб как модель обучения взрослых.</p> <p>П. Хоней и А. Мамфорд о различных стилях обучения и тест для выявления предпочитаемого стиля обучения (Honey Mumford Preferred Learning Style Test): активисты, мыслители, теоретики и прагматики.</p> <p>Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства.</p> <p>Содержание программ развития когнитивного компонента управленческих ортобиотических компетенций.</p> <p>Содержание программ развития эмоционального компонента управленческих ортобиотических компетенций.</p> <p>Содержание программ развития поведенческого компонента управленческих ортобиотических компетенций</p>

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
	ПК-1 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1	Теоретические основы психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых,	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических

	индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	компетенций
	анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций
	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций
ПК-1.2.	практические основы и специфику применения методов обучения взрослых, просветительской и групповой работы для развития ортобиотических компетенций и повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций
	анализировать специфику применения методов обучения взрослых, просветительской и групповой работы для развития ортобиотических компетенций и повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций
	навыками оставления программы развития структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций
ПК-1.3	Критерии оценки программ развития управленческих ортобиотических	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-	Устный опрос Эссе

компетенций, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов	практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций
определяет критерии оценки программ развития управленческих ортобиотических компетенций, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций
навыками составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций и их оценки, индивидуальной и групповой работы для повышения лично-профессиональной эффективности клиентов	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Устный опрос Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний	Анализ отечественных и зарубежных концепций, развивающих идеи ортобиотики (работа с научной литературой)
2	Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие	Анализ актуальных проблем и перспектив управленческой ортобиотики (работа с научной литературой)
3	Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики	Проведение психологической диагностики структурно-содержательных компонентов управленческих ортобиотических компетенций.
4	Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Составление проекта программы развития управленческих ортобиотических компетенций

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Баранова, С. А. Психология управленческого консультирования : практикум / С. А. Баранова, А. А.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	По логину и паролю

	Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 48 с. — Текст : электронный //	https://www.iprbookshop.ru/106583.html (дата обращения: 25.10.2022).	
2	Маслова, О. П. Управленческие компетенции : учебно-методическое пособие / О. П. Маслова, К. А. Бабенчук. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 108 с. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111732.html (дата обращения: 25.10.2022).	По логину и паролю
	Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 76 с. — ISBN 978-5-394-03969-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107801.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8.	/ Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110572.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Чуркина, М. Управленческая эффективность руководителя / М. Чуркина, Н. Жадько. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 240 с. — ISBN 978-5-9614-1005-1.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82788.html (дата обращения: 25.10.2022)	По логину и паролю
3	Таунсенд, Роберт Сломай систему! Лекарство от управленческой изжоги / Роберт Таунсенд ; перевод Е. Рыкова, А. Залесова. — Москва : Альпина Бизнес Букс, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-9614-0833-1. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82505.html (дата обращения: 25.10.2022).	По логину и паролю
4	Делвс, Бротон Управленческий гений : по стопам великих менеджеров / Филип Бротон Делвс ; перевод В. Н. Егоров. — 2-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 332 с. — ISBN 978-5-00101-822-3. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/37107.html (дата обращения: 25.10.2022).	По логину и паролю
5	Линчевский, Э. Управленческое общение: все так просто, все так сложно. Ситуации, проблемы, рекомендации / Э. Линчевский. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-0849-2. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82362.html (дата обращения: 25.10.2022)	По логину и паролю
6.	Ильина, Е. В. Лидерство : учебное пособие / Е. В. Ильина, А. Н. Афанасьева, А. И. Романова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 124 с. — ISBN 978-5-4497-1382-7.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116447.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой

	<p>дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) ИС: Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)</p>
<p>Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</p>	<p>Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/</p> <p>Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp</p> <p>Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News</p> <p>Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/</p> <p>Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям.</p> <p>Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtoferera/avtoferera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtoferera11.html</p> <p>Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/</p> <p>Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/</p> <p>Сайт Российского психологического общества рпо.рф</p> <p>Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/</p> <p>Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru</p> <p>База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/</p> <p>База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/</p> <p><u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№30ба Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Управленческая ортобиотика» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Устный опрос

Тема 1. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний

Характеристика ортобиоза

Работоспособность человека и факторы ее определяющие.

Работоголизм" и его последствия.

Стресс и стрессовые ситуации в работе бизнесмена.

Основы психогигиены

Профессиональное здоровье.

Компоненты психического здоровья.

Факторы риска профессионального выгорания. Синдром выгорания как форма личностной деформации. Синдром «белых воротничков».

Синдром эмоционального сгорания. Синдром хронической усталости.

Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие

Идеи Ф.У.Тейлора, А. Файоля, М. Вебера,

Идеи Э.Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Аргириса,

Идеи У Бенниса, Д.К. Гэлбрейта,

Идеи Г. Минцберга, Э.Шейна,П.

Работы П. Друкер «Век разрывов» (1969), «Задачи менеджмента в XXI веке» (1999).

Задач менеджера будущего по П. Друкеру

Основные идеи книги «Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология» В. М Шепеля

Понятие об ортобиотических компетенциях руководителя.

Структурно-содержательные компоненты ортобиотических компетенций.

Ортобиотические компетенции как ресурс организационного лидера

Тема 3. Содержание методы психологической диагностики управленческой ортобиотики

Содержание и методы психологической диагностики структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций

Интервью по компетенциям как метод психологической диагностики.

Психодиагностические методики исследования структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций

Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций

Психологическая диагностика как технология.

Технология развития.

Технология психологического информирования

Технология психологического консультирования

Технология социально-психологической

Технология психологической коррекции и психотерапии.

Методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.

Цикл Д. Колб как модель обучения взрослых.

П. Хоней и А. Мамфорд о различных стилях обучения и тест для выявления предпочитаемого стиля обучения (Honey Mumford Preferred Learning Style Test): активисты, мыслители, теоретики и прагматики.

Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства.

Эссе (примерная тематика)

Учение об ортобиозе: вчера, сегодня, завтра

Психология оптимизма в турбулентных условиях

Позитивное мышление как управленческий ресурс

Психологическое здоровье руководителя: вызовы и возможности

Здоровьесберегающие технологии и технологии самосбережения

Профессиональное здоровье в системе ценностей современного российского руководителя

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Кейс

«Один день из жизни менеджера по управлению человеческими ресурсами»

Задание

1. Охарактеризуйте работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации. Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня.

2. Что Вы можете сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

Ситуация для анализа

06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровным врагом. Подъем!

06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице.

06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна!

07:00 «Доброе утро!» и «До свидания» – это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие в воспитании.

07:10–09:00 Дорога. Либо ты живешь в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром, но вместо воздуха вынужден глотать CO₂. Совместить и то, и другое пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин

— очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, — прекрасная возможность почитать бизнес-журналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров.

09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и какой-то мере оно обоснованно.

09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два логиста. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно было написано: «Знание обувного рынка»! А тут обувью и не пахнет — удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один. Приглашаем на собеседование. Так, логистики, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе “СУПЕР” состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 стакан сока и идем дальше. И плохо и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу.

10:45 Беседа с новым директором по рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о компании. Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении.

11:30 Встреча с коммерческим директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним.

13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С.

13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом — единственным, кто разбирается во всем этом. Учить — не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами.

14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать.

15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на экстренном собрании отдела продаж. По результатам — душевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных».

16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания. Knowledge management — это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить: предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование с претендентом на должность маркетолога. Вообще-то, такой специалист больше подойдет директору по рекламе, чем в отдел маркетинга.

18:00 Отлично. Пока директор по маркетингу решал насущные вопросы, с претендентом успел перекурить рекламист. Смотрины прошли успешно. Легкий намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает в рекламе». 18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным логистом.

19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой.

20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да! Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой.

21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть.

22:00 Новый фильм на DVD. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась.

23:45 Всем «Спокойной ночи».

Проект программы развития управленческих ортобиотических компетенций

Задание: составьте проект программы.

Для этого определите следующие позиции:

1. Целевая аудитория
2. Этапы и содержание программы
3. Образовательные технологии
4. Тайминг
5. Оборудование

Критерии оценки выполнения задания

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Вопросы к зачету

Понятие и основные положения теории ортобиотики И.И. Мечникова.

Развитие ортобиотических идей в XX веке в ключевых психологических теориях:
 Структурно-функциональные организационные инновации в 20с в. как предикторы развития менеджмента как новой философии 21в.
 Работы П. Друкер «Век разрывов» (1969), «Задачи менеджмента в XXI веке» (1999).
 В. М. Шепель о научно-исследовательских направлениях исследования управленческой деятельности: менталитетология, управленческая антропология, имиджелогия, управленческая ортобиотика.
 Понятие об ортобиотических компетенциях руководителя.
 Структурно-содержательные компоненты ортобиотических компетенций.
 Ортобиотические компетенции как ресурс организационного лидера
 Содержание и методы психологической диагностики структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций
 Интервью по компетенциям как метод психологической диагностики.
 Психодиагностические методики исследования структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций
 Психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства.
 Психологические технологии как подвид социальных технологий.
 Типы психологических технологий: интегративные, целевые, метапсихотехнологии
 Социально-психологические технологии, их классификация.
 Психологическая диагностика как технология.
 Технология развития.
 Технология психологического информирования
 Технология психологического консультирования
 Технология социально-психологической
 Технология психологической коррекции и психотерапии.
 Методы обучения взрослых
 Цикл Д. Колб как модель обучения взрослых.
 Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа				
Теоретические основы психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов	Способен дать исчерпывающий ответ о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной	Дает ответ на основные вопросы о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и личностного ресурса клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения



**Московский
Институт
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена
на заседании Ученого совета
протокол № 8 от 21.04.2021 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РЕПУТАЦИЕЙ**

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Лидерство в управлении гражданскими и общественными инициативами
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Просветительско-профилактический; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	сформировать компетентность в области психолого-акмеологической теории построения карьеры и карьерного консультирования;
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> – формирование установок на карьерный рост, продуктивное преодоление профессиональных кризисов; – формулирование видения собственной самореализации; – использование результатов конкретных психолого-акмеологических исследований для решения практических задач карьерного консультирования; – владение основными методами психодиагностики, психокоррекции и психологического консультирования личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры; - изучение научной информации, отечественного и зарубежного опыта по проблемам управления карьерой личности; – изучение базовых процедур анализа проблем человека, социализации и профессионализации индивида; – организация и проведение стратегических сессий в рамках карьерного консультирования, обучения взрослых и развития персонала организации.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление карьерой и репутацией» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока ФТД. Факультативные дисциплины. Индекс дисциплины ФТД.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология управления: современные концепции и практики», «Руководство и лидерство в организации», «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	ГИА

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности:			
Просветительно-профилактический	- Доведение до сведения государственных и муниципальных органов, организаций социальной сферы информации о перечне психологических услуг и возможности их	ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов	ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа
			ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

получения;
- Разработка плана психологического просвещения населения, работников органов и организаций социальной сферы
- Разработка рекомендаций для работников органов и организаций социальной сферы по психологическому просвещению с учетом конкретных задач, решаемых ими
- Проведение групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг
- Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования;
- Анализировать обращения и запросы населения, органов и организаций социальной сферы для корректировки программ психологического просвещения
- Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги)
- Создавать наглядные материалы для психологического просвещения
- Преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные и другие барьеры в проведении

клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов

	психологического просвещения - Владеть современными технологиями работы с информацией, сетевыми ресурсами, информационными системами и программами	
--	---	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа		
Теоретические основы психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками обосновывать выбора психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Реализует методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека, специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека и специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками применения базовых процедур анализа проблем личностно-профессионального развития человека и психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Оценивает результаты обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов		
техники карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	определять инструментарий, методы организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками применения оценочных методов, методов организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 академических часов. Форма промежуточной аттестации зачет.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семе стр	ВСЕ ГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Ле к	ПЗ/Пр под.	ВнК Р	
1	Тема 1. Теории карьеры	3	18	3	3		12
2	Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента	3	18	3	3		12
3	Тема 3. Карьера как объект собственного управления	3	18	3	3		12
4	Тема 4. Основы подбора талантов	3	18	3	3		12
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО	3	72	12	12		48

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семе стр	ВСЕ ГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС
				Ле к	ПЗ/Пр под.	ВнК Р	
1	Тема 1. Теории карьеры	4	18	2	2		14
2	Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента	4	18	2	2		14
3	Тема 3. Карьера как объект собственного управления	4	18	2	2		14
4	Тема 4. Основы подбора талантов	4	18	2	2		14
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	4					
	ИТОГО		72	8	8		56

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Теории карьеры	Карьера и развитие общества. Эволюция теорий карьеры. Теория черт и факторов Ф. Парсонса, теория Д.Л. Холланда. «Большая пятерка» карьерных теорий. Теория Д. Сьюпера. Социально-когнитивные теории карьеры (Дж. Крумбольц, Р. Лент, С. Браун и Г. Хакетт). Социально-ориентированная теория Дж. Крумбольца. Теория ограничений и компромиссов Л. Готтфредсон. Теория адаптации к работе Л. Лофквиста и Р. Дэвиса. Карьерные теории 2 половины XX века (Э. Гинзберг, Е. А. Климов, Н. Шлосберг, Э. Шейн, Э. Ибарра, Н. Николсон)

2	Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента	Современные тренды рынка труда. Профессии настоящего и будущего: краткий обзор. Что такое карьера: определения. Типы карьерных действий, карьерные мифы и ограничивающие убеждения и способы работы с ними. Понятие карьериста. Виды карьер, типы карьеристов, этапы карьеры. Жизненный цикл сотрудника в организации.
3	Тема 3. Карьера как объект собственного управления	Этапы карьерного менеджмента: определение цели (упражнения и техники), понимание, как достичь цели (упражнения и техники). Конкурентные преимущества карьериста и их определение (упражнения и техники). Формула успеха в обучении и развитии. Стратегия принятия решения об обучении. Приобретение инструментов, необходимых для достижения цели: статистика поиска работы, основные запросы клиентов в карьерном консультировании, этапы подготовки к описку работы, анализ рынка труда. Что влияет на поиск работы (модель 6Р). Резюме. Сопроводительное письмо. Стратегия переговоров о зарплате. Каналы поиска работы. Нетворкинг. Прохождение собеседования.
4	Тема 4. Основы подбора талантов	Что компания теряет при неправильном найме сотрудников. Этапы работы над вакансией: снятие запроса заказчика, профиль вакансии, определение стратегии и инструментов поиска. Взаимодействие с нанимающим менеджером в процессе поиска и подбора. Интервью: ожидания и мотивации кандидатов, вопросы на интервью, факторы «продажи» вакансии кандидату. Оценка кандидатов и обратная связь с нанимающим менеджером и кандидатом, работа с возражениями. Предложение о работе и конструктивная работа с отказом от него кандидата.

5. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и средств оценки в процессе освоения дисциплины в рамках отдельных тем и разделов

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
ПК-1. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения; разрабатывать психологические технологии развития социальных компетенций и личностных ресурсов клиентов, персонала организаций разного типа; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения личностно-профессиональной эффективности клиентов			
ПК-1.1	Теоретические основы психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов	Устный опрос эссе
	анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов	Устный опрос эссе

	<p>навыками обосновывать выбора психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
ПК-1.2.	<p>базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека, специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
	<p>анализировать базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека и специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
	<p>навыками применения базовых процедур анализа проблем личностно-профессионального развития человека и психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
ПК-1.3	<p>техники карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
	<p>определять инструментарий, методы организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов</p>	<p>Устный опрос эссе</p>

	<p>навыками применения оценочных методов, методов организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов</p>	<p>Устный опрос эссе</p>
--	--	---	------------------------------

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Теории карьеры	Контрольная работа 1
2	Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента	Контрольная работа 2
3	Тема 3. Карьера как объект собственного управления	Контрольная работа 3
4	Тема 4. Основы подбора талантов	Контрольная работа 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Бедина, В. Ю. Психология карьеры личности : учебное пособие / В. Ю. Бедина. — Тамбов : Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2019. — 109 с. — ISBN 978-5-00078-286-6. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109765.html	По логину и паролю
2	Хоффман, Рид Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины / Рид Хоффман, Бен Касноча. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 240 с. — ISBN 978-5-9614-2227-6. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82945.html	По логину и паролю
	Кретов, И. Я – CEO: как построить карьеру, бизнес в 200 странах и прожить 30 000 дней счастливо / И. Кретов. — Москва : Интеллектуальная Литература, 2021. — 432 с. — ISBN 978-5-907394-24-7. — Текст : электронный	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/104283.html (По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Дотлих, Дэвид Темная сторона силы: Модели поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса / Дэвид Дотлих, Питер Кейро ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 191 с. — ISBN 978-5-9614-1319-9. — Текст : электронный	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82539.html	По логину и паролю
2	Чуркина, М. Управленческая эффективность руководителя / М. Чуркина, Н. Жадько. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 240 с. — ISBN 978-5-9614-1005-1.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82788.html	По логину и паролю

		(дата обращения: 25.10.2022)	
3	Головина, Е. В. Уверенность: познавательный и индивидуально-личностный аспекты / Е. В. Головина. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2020. — 232 с. — ISBN 978-5-9270-0410-2. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123793.html (дата обращения: 13.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
4	Делвс, Бротон Управленческий гений : по стопам великих менеджеров / Филип Бротон Делвс ; перевод В. Н. Егоров. — 2-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 332 с. — ISBN 978-5-00101-822-3. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/37107.html (дата обращения: 25.10.2022).	По логину и паролю
5	Линчевский, Э. Управленческое общение: все так просто, все так сложно. Ситуации, проблемы, рекомендации / Э. Линчевский. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-0849-2. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82362.html (дата обращения: 25.10.2022)	По логину и паролю
6.	Щербаков, Б. Топ-менеджер: Как построить карьеру в международной корпорации / Б. Щербаков. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-9614-5227-3. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82548.html (дата	По логину и паролю
	Ричард, Темплар Правила карьеры: все, что нужно для служебного роста / Темплар Ричард ; перевод С. Шарпай ; под редакцией Л. Мордвинцевой. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 242 с. — ISBN 978-5-9614-1469-1. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86826.htm	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1) Электронно-библиотечная система IPRbooks http://iprbookshop.ru 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) https://dist.inpsycho.ru/
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С:Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Портал психологических изданий PsyJournal.ru Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/ Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp Сайт научного журнала «Методология и история психологии» Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по

	<p>истории и методологии психологии. http://mhp-journal.ru/rus/News Сайт научного журнал «Психологические исследования» Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал. http://psystudy.ru/ Сайты ведущих отечественных научно-исследовательских и образовательных организаций в области психологии В открытом доступе предоставлен доступ к текстам авторефератов и рукописей диссертаций на соискание ученых степеней кандидатов и докторов психологических наук по разным специальностям. Институт психологии РАН http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html Психологический институт РАО https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/ Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги http://www.oppl.ru/ Сайт Российского психологического общества рпо.рф Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association) http://www.apa.org/ Академия Google Поисковая система научной информации https://scholar.google.ru База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/ База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ <u>Материалы по психологии Psychology OnLine.Net</u></p>
<p>Описание материально-технической базы</p>	<p>№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике</p>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Управление карьерой и репутацией» на очной и очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся, а также включение в учебный процесс онлайн-технологий в виде вебинаров, видеолекций и онлайн-тестирования.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные и практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;

- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Для очной и очно-заочной формы обучения в качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной и очно-заочной форм обучения является выполнение практических заданий.

10. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук, заведующий кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Курдюкова Наталья Анатольевна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса Тема 1-4

1. Профессиональная карьера личности.
2. Виды, типы, цели, задачи карьеры.
3. Способность к самоорганизации и самообразованию для построения карьеры.
4. Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях при планировании и построении карьеры.
5. Объект и субъект карьеры.
6. Психолого-акмеологическая сущность карьеры личности, ее наполнение и основные характеристики. Специфика предмета акмеология профессиональной карьеры личности и ее отношение к смежным дисциплинам.
7. Методологические проблемы акмеологии профессиональной карьеры личности. Субъектно-акмеологический подход в исследовании профессиональной карьеры личности.
8. Видение. Психолого-акмеологическое содержание. Виды и структура видения.
9. Стратегическое мышление, как фактор успешной самореализации.
10. Стратегии профессиональной карьеры, их особенности и различия.
11. Стадии карьеры: особенности, содержание, основные цели и задачи, проблемы перехода на следующие стадии, трудности и кризисные моменты.
12. Этапы карьерного роста.
13. Этапы развития субъекта карьеры.
14. Факторы выбора карьеры.
15. Концепция поливариативной карьеры профессионала и руководителя.
16. Акмеологические критерии и показатели профессиональной карьеры.
17. Акмеологические, социальные, психологические и др. условия и факторы (объективные, субъективные, объективно-субъективные; общие, особенные и единичные) успешности карьеры.
18. Мотивы успешности карьеры: мотив достижения успеха и мотив власти.
19. Алгоритм продуктивного развития профессиональной карьеры личности. Типы развития карьеры.
20. Психолого-акмеологические механизмы влияния и взаимовлияния личности и профессии в процессе карьерного восхождения.
21. Кризис профессиональной карьеры. Причины, особенности, результаты.
22. Взаимосвязь целей и стратегии профессиональной карьеры и индивидуально-типологических характеристик личности; роль стиля деятельности в построении карьеры.
23. Общепсихологические (социально обусловленные) и социально-психологические (социально сформированные) свойства личности и карьера.
24. Личность как субъект духовной жизни и жизненного пути, карьерного роста.
25. Влияние направленности личности, жизненной позиции, ценностей, ценностных ориентаций, социальных установок на индивидуальные стратегии карьерного роста.
26. Социализация индивида и карьера. Формирование, воспитание, развитие и саморазвитие личности как субъекта своего карьерного восхождения.
27. Творческий потенциал личности и ее карьерный рост. Способности личности как компонент ее творческого потенциала. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности. Карьерное творчество. Карьера в творческих профессиях.
28. Самоконтроль в структуре личности, самоконтроль и саморегулирование в

профессиональной карьере. Формирование способности самоконтроля. Акмеологические проблемы карьеры личности профессионала.

29. Важнейшие условия поддержания морально-психологического состояния (стрессоустойчивости) на каждой стадии карьеры. Методы и приемы саморегуляции при карьерном восхождении.

30. Методы изучения личности: наблюдение; изучение документов (контент-анализ); беседа, интервьюирование, анкетирование; психологические тесты; проективная техника; тесты на выявление личностных диспозиций; социометрическая процедура; рейтинг и самооценка; методы обобщения независимых характеристик; лабораторный и социальный эксперимент и др.

31. Основные подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры.

32. Основные направления современных психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры личности.

33. Основные направления прикладных исследований в современной акмеологии и психологии. Акмеологические технологии, их классификация.

34. Акмеологические модели и технологии развития профессиональной карьеры личности.

35. Инструментарий, методы организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью построения конкретной стратегии карьеры личности.

36. Методы консультирования, экспертизы, коррекции и другими методами практической психолого-акмеологической помощи личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры.

37. Методы психодиагностики, психокоррекции и психологического консультирования личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры.

38. Алгоритм построения индивидуальной стратегии карьеры. Прогнозирование профессиональной карьеры личности. Образ будущей профессиональной карьеры: основные характеристики.

39. Современные практические психолого-акмеологические технологии в решении задач смежных профессиональных областей - педагогики, социальной работы, управления, государственной службы, здравоохранения и проч.

40. Акмеологические основы оптимизации процесса развития профессиональной карьеры личности.

41. Самообразование, как акмеологический фактор развития профессиональной карьеры личности.

(ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства.

Эссе (примерная тематика)

.Место процесса управления карьерой в самореализации личности.

Истоки видения своей самореализации.

Влияние принципов и ценностей личности на видение собственной самореализации.

Профессиональные и личностные требования к консультанту, сопровождающему процесс формулирования видения.

. Моя миссия и мои карьерные стратегии: взаимосвязь и противоречия.

. Объективные и субъективные факторы, влияющие на успех в карьере.

Требования к структуре эссе:

Введение, в котором обосновывается актуальность темы. Почему эта тема интересна/ важна/требует особого рассмотрения?

Тезис, т.е. утверждение в рамках темы, которое было бы сформулировано именно Вами. Именно тезис, а не тема является центральной мыслью Вашего эссе, которую Вам предстоит обосновать.

Аргументы. Их должно быть не менее трех. Каждый аргумент должен подтверждать Ваш тезис с различных сторон. В этой части эссе Вы должны опираться на следующие способы аргументации: либо это логическое доказательство, либо пример из жизни (истории), либо ссылка на авторитетный источник (в последнем случае ссылка обязательна). Каждый аргумент

должен быть самостоятельным и завершенным. Схожесть аргументов в эссе снижает их ценность.

Вывод. В своем выводе постарайтесь снова обратиться к тезису и оценить его с позиции уже аргументированного утверждения. "Вернитесь" к тезису, переформулировав его. Возможно, Вы подвергнете его критике, возможно - еще раз убедитесь в правильности.

Заключение. Здесь Вы должны оценить потенциал темы. Возможно, есть другие точки зрения? Нужно ли ее поднимать в дальнейшем? В заключении происходит возврат к введению и поиск путей для возможной дискуссии.

Библиографический список. Если у вас в эссе есть цитаты, либо ссылки на слова других людей, не забудьте сделать список источников.

Тема 1. Теории карьеры

Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента

Тема 3. Карьера как объект собственного управления

Тема 4. Основы подбора талантов

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: при рассмотрении темы «Теории карьеры» студенту необходимо проработать основную и дополнительную литературу с целью последующего выполнения контрольной работы, а также составления таблицы, раскрывающей основные виды карьеры.

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучение темы «Теория и практика карьерного менеджмента» предполагает рассмотрение основной и дополнительной литературы, а также сайтов по психологии в интернете, результатом чего должен стать аннотированный список публикаций.

Контрольная работа 3.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучив основную и дополнительную литературу по й теме «Карьера как объект собственного управления», студенты должны подготовить психологический портрет руководителя, акцентируя внимание на пройденных им карьерных стадиях.

Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: студент обязан подобрать комплекс психодиагностических методик в рамках карьерного консультирования; на основе ранее полученных знаний разработать авторскую программу развития профессиональной карьеры и представить в форме презентации (не менее 20 слайдов).

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной

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

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

Зачет проводится в виде тестового контроля знаний

Верные варианты ответов отмечены **жирным** шрифтом

Вопрос 1

Какой этап взаимодействия человека со своим профессиональным развитием (по М. Савикасу) характерен для постиндустриального общества:

1. Карьерное консультирование
2. Передача жизненного опыта
3. **Самоопределение и самодетерминация**
4. Профессиональная ориентация

Вопрос 2

Что отражает гексагональная (шестиугольная) модель Дж. Холланда?

1. Профессиональную идентичность человека
2. Конгруэнтность
3. **Графическое выражение соотношения типов личности и характеристик среды**
4. Результаты тестирования

Вопрос 3

Какая теория НЕ ВХОДИТ в «Большую пятерку» карьерных теорий?

1. Социально-когнитивная теория карьеры
2. Теория адаптации к работе
3. Теория «ограничений и компромиссов»
4. **Теория событийного научения**

Вопрос 4

Чем определяется самоэффективность в социально-когнитивной теории карьеры?

1. Личными качествами человека
2. **Опытом человека**
3. Действиями человека
4. Внешними условиями

Вопрос 5

Какого «ключа» первого порядка НЕТ в теории шансов Дж. Крубмольтца?

1. Возможности
2. Выбор
3. **Исключение**
4. Действия

Вопрос 6

Какой период, согласно теории компромисса с реальностью Э. Гинзберга, наступает у подростков в 13-14 лет?

1. **Период способностей**
2. Период интереса
3. Переходный период
4. Период оценки

Вопрос 7

Какие возрастные границы есть у «стадии адепта», согласно теории развития человека в труде Е. А. Климова?

1. До 12 лет
2. До 18 лет
3. До 25 лет
4. **Жестких границ нет**

Вопрос 8

Что НЕ ХАРАКТЕРНО для 4-й промышленной революции?

1. Массовое внедрение информационных технологий
2. Автоматизация бизнес-процессов
3. **Внедрение станков с ЧПУ**
4. Распространение искусственного интеллекта

Вопрос 9

Какая характеристика присутствует в описании VANI-мира?

1. Сложный
2. **Нелинейный**
3. Нестабильный
4. Определенный

Вопрос 10

Благодаря какому тренду становится возможной удаленная работа из любой точки мира?

1. Кибербезопасность
2. Рост продолжительности жизни
3. Взаимное влияние соцсетей и государства
4. **Глобализация**

Вопрос 11

Какая из этих профессиональных областей может быть отнесена к «сжимающимся» в настоящее время?

1. Разработчики ПО и приложений
2. Специалисты по развитию бизнеса
3. **Специалисты клиентской поддержки и сервиса**
4. Специалисты по цифровой трансформации

Вопрос 12

Что такое карьера в современном понимании?

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом
2. Процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации
3. Успешное продвижение вверх в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности, успех в жизни
4. **Все вышеперечисленное**

Вопрос 13

Что НЕ ХАРАКТЕРНО для горизонтального типа карьеры?

1. Ценности профессионализма, баланса работы и личной жизни, самореализации
2. Должность (статус) не меняется, но может меняться авторитет, квалификация, категория, доход
3. **Система норм и правил «делания» карьеры**
4. Таланты растут вместе с прибавлением опыта

Вопрос 14

Какая проблема характерна для построения карьеры интересов?

1. Переход от работы своими руками к работе руками других людей
2. **Проблема масштаба**
3. Проблема развития
4. Профессиональная стагнация

Вопрос 15

Какому типу карьериста соответствует следующее описание: «Выбирает цель и, пока ее не достигнет, не останавливается»?

1. «Шахматист»
2. «Авантюрист»
3. **«Киллер»**
4. «Процессник»

Вопрос 16

Для какого этапа карьеры характерно такое описание: «Хотя многие потребности человека в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, акции, облигации)»?

1. **Продвижение**

2. Сохранение карьеры
3. Завершение карьеры
4. Ни для одного из перечисленных

Вопрос 17

На каком этапе своего жизненного цикла сотрудник может выполнять сложные задачи с гарантией качества?

1. Новичок
2. Специалист
3. **Профессионал**
4. Консультант

Вопрос 18

На каком этапе карьерного изменения цена ошибки наиболее высока?

1. Исследование
2. Стратегия и тактика поиска
3. Реализация
4. **Определение карьерной цели**

Вопрос 19

Что НЕ ЯВЛЯЕТСЯ риском на пути к достижению карьерной цели?

1. Ваша цель не связана с самореализацией
2. Вы не умеете пользоваться своими ресурсами
3. **Ваша цель вызывает осуждение окружающих**
4. Ваша цель не связана с вашими ценностями

Вопрос 20

Какая составляющая НЕ ПРИСУТСТВУЕТ в модели маркетинг-микса 6Р?

1. Продукт
2. **Проект**
3. Каналы поиска
4. Цена

Вопрос 21

Какую роль играют достижения в резюме кандидата?

1. **Решают «боли» работодателя**
2. Делают понятной стоимость кандидата
3. Показывают, что кандидат выполнял релевантные задачи
4. Показывают, что кандидат ищет то, что может предложить компания

Вопрос 22

Что НЕ ВХОДИТ в ключевые слова для поисковой оптимизации резюме?

1. Профессиональные термины
2. **Дата рождения**
3. Аббревиатуры и их расшифровки
4. Сфера деятельности компании

Вопрос 23

В чем ключевое отличие резюме по компетенциям от биографического резюме?

1. Места работы перечислены в обратном хронологическом порядке
2. Образование располагается после описания опыта работы
3. **В начале резюме перечислены 10-15 ключевых сильных сторон, интересных будущему работодателю и подтверждаемых примерами из прошлой деятельности**
4. Отсутствует раздел о хобби и увлечениях

Вопрос 24

Чего НЕ ДОЛЖНО быть в сопроводительном письме?

1. Указания, на какую позицию откликнулся кандидат
2. Конкретной аргументации, выраженной в цифрах
3. **Контактов рекомендателей**
4. Стимулирования обратной связи

Вопрос 25

Какая ценовая стратегия применяется при приблизительно равно количестве вакансий и кандидатов на рынке в определенной сфере?

1. **Нейтральное ценообразование**
2. Стратегия ценовой дискриминации
3. Стратегия «снятия сливок»
4. Стратегия низких цен

Вопрос 26

Что НЕ ДОЛЖНО оцениваться в рамках проведения собеседования о работе?

1. Компетентность
2. Совместимость с компанией
3. Личная совместимость
4. **Вкусы и предпочтения**

Вопрос 27

Какого компонента НЕТ в технике рассказа о достижениях STAR?

1. Задача
2. Результат
3. **Отношение**
4. Ситуация

Вопрос 28

С чего начинается подбор сотрудника в компанию?

1. Обсуждение профиля позиции с рекрутером/hr
2. Формирование профиля позиции
3. Определение стратегии и инструментов поиска
4. **Формирование потребности в сотруднике**

Вопрос 29

Что НЕ входит в инструменты поиска кандидатов?

1. Соцсети
2. Ресурсы самих нанимающих менеджеров (связи и понимание рынка)
3. **Информационные системы**
4. Рекомендации

Вопрос 30

Какие вопросы имеет смысл задавать на интервью?

1. Наводящие
2. **Открытые**
3. Теоретические
4. Множественные

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Теоретические основы психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о теоретических основах психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками обосновывать	Способен в полном объеме обосновать	Способен обосновывать выбор психологических	Способен фрагментарно обосновывать выбор	Не способен обосновать выбор

<p>повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>
<p>навыками применения оценочных методов, методов организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Способен в полном объеме владеть: навыками применения инструментария, методов организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Владеет навыками применения инструментария, методов организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Демонстрирует фрагментарные: навыки применения инструментария, методов организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>	<p>Демонстрирует отсутствие навыков применения инструментария, методов организации и проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности</p>